



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Compañía Minera Lux Mining
Septiembre 2026

Elaborado por: Área Legal CMLM	Revisado por: Gerencia Operaciones Mineras & Cumplimiento
Aprobación	El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, incluido su Anexo N° 1, Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, ha sido aprobado por la Gerencia de Compañía Minera Lux Mining en su versión N° 3, de 22 de septiembre de 2026, de conformidad con los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo y el artículo 67 de la Ley N° 16.744, y registrá en los términos de su artículo 113°.  Jorge Garcés Vicuña RUT N° 16.210.160-9 p.p. Compañía Minera Lux Mining RUT N° 76.765.460-K

ÍNDICE

1.	PREÁMBULO.....	5
1.1	DEFINICIONES	7
2.	INTRODUCCIÓN Y DERECHOS FUNDAMENTALES.....	10
3.	DISPOSICIONES GENERALES	13
3.1	PROCEDIMIENTO PARA EXÁMENES MÉDICOS O PSICOTÉCNICOS	13
3.2	PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES	14
3.3	FACILIDADES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO Y EL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	15
3.4	LAS RESPONSABILIDADES DE LAS DISTINTAS JEFATURAS Y LÍNEAS OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	16
3.5	PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	17
3.6	PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO EN EL LUGAR DE TRABAJO SOBREVenga UN RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	19
3.7	PROCEDIMIENTO PARA CUMPLIR EL PLAN DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFES O DESASTRES	19
3.8	PROCEDIMIENTOS PARA FORMULAR PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO QUE PUEDAN AFECTAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ASÍ COMO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES RELACIONADOS CON TALES MATERIAS	21
3.9	MECANISMOS QUE FAVOREZCAN LA COLABORACIÓN ENTRE CMLM Y LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	22
3.10	LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	22
4.	CAPÍTULO N° 1: NORMAS DE ORDEN	33
4.1	INGRESO DEL PERSONAL.....	33
4.2	CONTRATO DE TRABAJO	34
4.3	FERIADOS.....	37
4.4	CARGOS DE JEFATURA / SUPERVISIÓN	38
4.5	LICENCIAS MÉDICAS – PERMISOS	39
4.6	RECHAZO DE LICENCIA MÉDICA	44
4.7	JORNADAS DE TRABAJO	46
4.8	TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	47
4.9	REMUNERACIONES	48
4.10	DESCUENTOS.....	49
4.11	SEGUROS	51

4.12	SANCIONES POR FALTA AL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	52
4.13	OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	54
4.14	PROHIBICIÓN DE USO Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	58
4.15	USO RESPONSABLE DE REDES SOCIALES AL INTERIOR DE LA COMPAÑÍA	59
4.16	LEY SOBRE CONSUMO DE TABACO	60
4.17	LEY DE SUBCONTRATACIÓN	60
4.18	OBLIGACIONES DE ORDEN PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	62
4.19	PROHIBICIONES DE ORDEN PARA LOS TRABAJADORES.....	65
4.20	CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.....	66
5.	CAPÍTULO N° 2: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	70
5.1	DEFINICIONES	71
5.2	DISPOSICIONES GENERALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	72
5.3	INSTRUCCIÓN, PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN AL INGRESAR A LA COMPAÑÍA	73
5.4	LEY DE CARGA MÁXIMA	74
5.5	LEY PARA EL CONTROL APLICABLE A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO	74
5.6	OBLIGACIONES DE DAR CUENTA DE TODO ACCIDENTE DEL TRABAJO O SÍNTOMA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	76
5.7	OBLIGACIONES DEL PERSONAL EN CONOCER EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	76
5.8	USO Y CONSERVACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO	76
5.9	ACATAMIENTO DE LAS NORMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO INTERNO, DE LAS MEDIDAS DE ORDEN, HIGIENE, SEGURIDAD Y DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS MANDOS MEDIOS.....	77
5.10	PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS	80
5.11	PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	82
5.12	SANCIONES POR CONDUCTAS RIESGOSAS E INSEGURAS	84
5.13	COOPERACIÓN Y PARTICIPACIÓN	85
5.14	OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES (DS N° 44, ARTÍCULO 15)	85
5.15	NORMAS ELÉCTRICAS INTERNAS	87
5.16	NORMAS DE SEGURIDAD ELÉCTRICAS	88
5.17	LEY DE LA SILLA	89
5.18	PROTOCOLOS MINSAL	89
5.19	DISPOSICIONES GENERALES	90
6.	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	92
7.	CONSTANCIA DE RECEPCIÓN	95
8.	MODIFICACIONES.....	96

ANEXO N° 1: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	98
--	-----------

1. PREÁMBULO

Compañía Minera Lux Mining (en adelante "CMLM", "Empresa" o "Compañía") ha elaborado el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante el "Reglamento" o el "RIOHS") para efectos de dar cumplimiento estricto a las disposiciones legales vigentes y propende a generar correctas relaciones entre la Compañía y los trabajadores de CMLM (en adelante, los "Trabajadores"), éste es el ESTATUTO DE LA COMPAÑÍA y a él deben ceñirse los derechos, obligaciones y las prohibiciones imperantes, de la empresa y sus representantes, con los Trabajadores y de éstos con la Empresa. Debido a lo anterior es que las partes se comprometen a mantener entre sí el mejor trato, en espíritu de cooperación y de mutua superación laboral y técnica. Los plazos se computarán conforme a la regla especial aplicable a cada procedimiento. Sólo cuando este Reglamento establezca un plazo propio y no exista regla legal especial se entenderá que corresponde a días hábiles, de lunes a viernes, excluidos los festivos.

En cumplimiento de lo establecido en el numerando 1 del artículo 58 del Decreto Supremo del Ministerio del Trabajo N° 44 del 3 de agosto de 2023, mediante el cual se aprueba el reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable (en adelante, el DS N° 44/2023), se hace mención del contenido esencial de las siguientes disposiciones:

i. Artículo 67 de la Ley N° 16.744:

- a. CMLM está obligada a mantener al día el RIOHS;
- b. Los Trabajadores están obligados a cumplir con las exigencias de este RIOHS y con sus respectivas actualizaciones y modificaciones;
- c. El RIOHS establece la aplicación de multas a los Trabajadores por la no utilización de elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o no cumplimiento de los Trabajadores respecto de las obligaciones que impongan las normas, reglamentación o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

ii. **Artículo 154 del Código del Trabajo:** El RIOHS cuenta con el siguiente contenido esencial:

- a. Horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- b. Descansos;
- c. Diversos tipos de remuneraciones;
- d. Lugar, día y hora de pago;
- e. Obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores;
- f. Designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
- g. Normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez;
- h. Forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
- i. Sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
- j. Procedimiento a que se someterá la aplicación de sanciones referidas en el número anterior;
- k. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las

trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán; y

- I. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo.

1.1 DEFINICIONES

- **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5° Ley N° 16.744).
- **Accidente de Trayecto:** Son aquellos sufridos por el trabajador en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.
- **Comité paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo integrado por tres representantes patronales y tres representantes laborales, con sus respectivos suplentes, destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial en la Empresa, regido por los artículos 23 a 49 del Decreto Supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- **Departamento Prevención de Riesgos:** Dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (artículos 50 a 55 del Decreto Supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- **Enfermedad Profesional:** Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 7° Ley N° 16.744).

- **Entidad Empleadora:** Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo (Art. 25° Ley N° 16.744).
- **Empleador:** Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3° letra a del Código del Trabajo).
- **Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Art. 3° del Código del Trabajo). En este Reglamento, la Empresa también será denominada "Compañía".
- **Elemento de Protección Personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales (Art. 1° DS N° 173 del Ministerio de Salud).
- **Normas de Seguridad:** Conjunto de reglas obligatorias de este Reglamento.
- **Organismo Administrador del Seguro:** Organismo que tiene por fin administrar sin ánimo de lucro, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con la Ley N° 16.744.
- **Riesgo Profesional:** Riesgos a que está expuesto el trabajador a causa o con ocasión de la prestación de sus servicios y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional definidos en los artículos 5° y 7° de la Ley N° 16.744.
- **Teletrabajo:** Aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- **Trabajo a distancia:** Aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

- **Trabajador:** Toda persona natural hombre o mujer que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3° letra b del Código del Trabajo).

2. INTRODUCCIÓN Y DERECHOS FUNDAMENTALES

CMLM ha confeccionado el RIOHS de conformidad con el artículo 153 del Código del Trabajo, la Ley N° 16.744, la Ley N° 21.561, la Ley N° 21.643, la Ley N° 21.645, el Decreto Supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Decreto Supremo N° 21, de 2024, del mismo Ministerio, el Decreto Supremo N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería, y las demás disposiciones vigentes que resulten aplicables.

CMLM ha elaborado y puesto a disposición de sus trabajadores el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo ("Ley Karin"), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 211-A del Código del Trabajo. Dicho Protocolo establece las medidas preventivas aplicables en la Compañía y se adjunta al presente Reglamento como Anexo N° 1, formando parte integrante del mismo.

El presente instrumento ha sido debidamente puesto en conocimiento de todos los trabajadores de la Compañía, de acuerdo a lo que señala el artículo 156 del Código del Trabajo, entregándole a cada trabajador un ejemplar impreso.

Asimismo, se remite, en conformidad a la Ley, copia de este Reglamento al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo.

Cualquier impugnación de la legalidad a las disposiciones que siguen, por parte de los trabajadores, deberá efectuarse ante el Ministerio de Salud o el Organismo Administrador del Seguro en materias de Higiene y Seguridad, y ante la Dirección del Trabajo, en las de Orden.

Se deja establecido que este Reglamento y sus normas se hacen extensivos, con carácter obligatorio, a todas aquellas personas que, sin pertenecer directamente a la Empresa, tengan que realizar trabajos en los recintos de la misma o donde ella se encuentre realizando trabajos por cuenta propia o de terceros.

Las normas de Orden, Higiene y Seguridad especificadas en el presente Reglamento deben ser aplicadas sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores según se explicita en el Código del Trabajo. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la

empresa. En tal calidad, el trabajador o la trabajadora tienen los siguientes derechos:

- ✓ El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a).
- ✓ El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- ✓ El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- ✓ El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos, no afectando esto su rol en la Empresa ni las disposiciones del reglamento.
- ✓ La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, no afectando esto su rol en la Empresa ni las disposiciones del reglamento.
- ✓ La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- ✓ El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo.
- ✓ La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores, cualquiera sea su naturaleza jurídica, de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas en conformidad al Art. 212 del Código del Trabajo y Art. 1º Ley N° 19.069.
- ✓ No condicionará el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. El Código del Trabajo prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. De conformidad al Art. 215 del Código del Trabajo y Art. 4º Ley N° 19.069.
- ✓ Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero establecido en la legislación vigente

desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. De conformidad a los arts. 224, 235 y 243 del Código del Trabajo.

- ✓ La Empresa no realizará acciones que sean consideradas prácticas antisindicales que atenten contra la libertad sindical. De conformidad al Art. 289 del Código del Trabajo.
- ✓ Todos los demás derechos fundamentales actualmente vigentes y aquellos que se incorporen a la legislación nacional.

3. DISPOSICIONES GENERALES

3.1 PROCEDIMIENTO PARA EXÁMENES MÉDICOS O PSICOTÉCNICOS

Artículo 1º: Todo trabajador que ingrese a la Compañía deberá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional. Asimismo, dará cumplimiento a lo previsto en el inciso 2 del artículo 71 de la Ley N° 16.744. Además, todos los trabajadores están obligados a informar a CMLM de toda enfermedad profesional que hayan adquirido antes de ingresar en ella, y de todo síntoma de enfermedad que hayan adquirido en la realización del trabajo en ésta.

Artículo 2º: La Compañía deberá enviar, en la medida que lo defina, a un examen médico ocupacional a los trabajadores con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. Para estos efectos, el supervisor directo del trabajador u otro que determine CMLM le comunicará de manera escrita el día, hora y lugar de la realización del referido examen ocupacional.

En aquellos casos en que, por el desarrollo de sus funciones, los trabajadores estén expuestos a agentes de riesgo para la salud, deberán incorporarse a un programa de vigilancia epidemiológica, el cual será coordinado con el organismo administrador de la Ley N° 16.744.

En el caso en que los Trabajadores, en su control de medicina laboral, no logren la aptitud médica para realizar sus funciones, se evaluará la reubicación de éstos en otras funciones que les sean compatibles.

Artículo 2º bis: Al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de su terminación, CMLM dispondrá la realización de un examen médico de salud ocupacional o examen psicotécnico de egreso, cuyo costo será de cargo de la Compañía. El resultado y los antecedentes pertinentes se registrarán en la ficha médica ocupacional del trabajador, con la debida reserva y confidencialidad. Este examen tendrá por objeto cerrar el ciclo de control de salud del trabajador —pre-ocupacional, ocupacional y de egreso— y contribuir a reducir potenciales contingencias por enfermedades profesionales. El trabajador deberá cooperar y concurrir a su realización en la oportunidad y condiciones que CMLM comunique.

Si el trabajador se negare injustificadamente a realizarlo, se dejará constancia escrita de dicha negativa.

CMLM podrá efectuar controles preventivos de alcohol y drogas únicamente conforme a lineamientos y estándares que serán establecidos por CMLM e informados a sus trabajadores, y que individualicen las sustancias controladas, el método, los umbrales, la selección general o aleatoria verificable, el personal competente, la confirmación y contramuestra, la cadena de custodia, el tratamiento de resultados no concluyentes, la confidencialidad y conservación de los datos, la vía de impugnación y los responsables. Los controles se practicarán en recintos autorizados, su costo será de cargo de CMLM y el tiempo empleado por instrucción de la Empresa se considerará jornada de trabajo, efectuándose después del registro de ingreso y antes del registro de salida. Lo anterior es sin perjuicio de la prohibición y del examen obligatorio previstos en el artículo 40 del Decreto Supremo N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería.

3.2 PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 3°: Al momento de ocurrencia de un accidente de trabajo o que cualquier Trabajador tome conocimiento de una enfermedad profesional, se lo notificará de manera inmediata a su supervisor directo. Todo accidente del trabajo, incidente peligroso, enfermedad profesional diagnosticada u otra afección presumiblemente laboral será investigado por CMLM con enfoque de género y con participación de las personas trabajadoras y sus representantes, interviniendo el jefe o supervisor directo, la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento, el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario cuando corresponda, y empleando la metodología indicada por el organismo administrador, conforme al artículo 71 del Decreto Supremo N° 44, de 2023. La investigación identificará causas, medidas correctivas y preventivas, responsables y plazos, y dejará registro de su seguimiento y cierre. Los accidentes graves y fatales serán denunciados y notificados en los términos del artículo 4 del mismo reglamento, y los accidentes y hechos de alto potencial serán informados a SERNAGEOMIN conforme a los artículos 76 y 77 del Decreto Supremo N° 132, de 2002.

Artículo 4°: En el caso de accidentes de trayecto, se deberá dejar constancia del mismo en el Centro Asistencial o recinto de Carabineros más cercano al lugar del suceso e informar a su jefatura y departamento de prevención de riesgos.

Artículo 5°: En caso de producirse un accidente que lesione a uno o más trabajadores, el jefe directo, el supervisor o cualquier trabajador deberán cumplir los lineamientos establecidos por CMLM (primeros auxilios, atención del personal accidentado, entre otros puntos).

Artículo 6°: Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con las investigaciones y análisis de accidentes, que lleven a cabo sus jefes o supervisores y/o el Comité Paritario, aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, con el objeto de tomar medidas correctivas para evitar su repetición. Se establece que el objetivo de la investigación y análisis de accidentes en el trabajo es determinar las causas que lo produjeron, es decir, detectar las acciones y/o condiciones inseguras que contribuyeron a producirlo a fin de repararlos o corregirlos para evitar su repetición.

Artículo 6° bis: En caso de accidentes graves o fatales, en los términos del artículo 76 de la Ley N° 16.744 y de la normativa vigente, CMLM deberá notificar inmediatamente el accidente a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud correspondiente, a través del número único 600 360 7777, Centro de Llamadas Salud Responde, o por el medio que la autoridad establezca. Asimismo, deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas, cuya reanudación sólo procederá previa fiscalización del organismo competente, e informar el accidente a SERNAGEOMIN conforme al Decreto Supremo N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería. La Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento será responsable de coordinar estas notificaciones y las medidas asociadas.

3.3 FACILIDADES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO Y EL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 7°: CMLM dará todas las facilidades al Comité Paritario y al Departamento de Prevención de Riesgos para su funcionamiento y cometido y apoyará activamente la prevención de riesgos, mediante la capacitación del personal en

materia de seguridad, así como también, todos los trabajadores se comprometen a participar activamente en las materias de prevención que les encomiende la Compañía, el Comité Paritario, el Departamento de Prevención de Riesgos o el organismo administrador según corresponda. Para efectos de lo anterior, CMLM dispondrá de espacios físicos en los cuales podrá funcionar tanto el Comité Paritario como el Departamento de Prevención de Riesgos.

3.4 LAS RESPONSABILIDADES DE LAS DISTINTAS JEFATURAS Y LÍNEAS OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 8º: Los niveles de Jefatura / Supervisión, y en general toda persona que tenga trabajadores a su cargo, serán responsables directos de que los trabajos se ejecuten con el máximo de seguridad posible, como también de que se observen las normas y procedimientos establecidos en este reglamento, así como de asegurar la prevención de riesgos laborales.

Asimismo, serán obligaciones de estos niveles de mando las siguientes:

- Que las áreas destinadas a tránsito, ubicación de los elementos contra incendio y de primeros auxilios se mantengan despejadas y debidamente señalizadas.
- Que se cumplan las medidas de seguridad establecidas por la Compañía y en el RIOHS.
- Asegurar que se mantengan los lugares de trabajo limpios y ordenados.
- Que el personal a su cargo se presente en forma correcta, ordenada y con su vestimenta completa y observar el correcto y adecuado uso de los elementos de protección personal (en adelante también como los "EPPs") que correspondan.
- Verificar que el personal a su cargo se encuentre en buenas condiciones para el desarrollo de sus funciones; consultando diariamente antes de iniciar el turno a los trabajadores bajo su responsabilidad. Ante cualquier condición en que se detecte alguna sospecha de una situación que pueda afectar la seguridad e integridad del trabajador, la línea de supervisión deberá

gestionarla inmediatamente conforme a los lineamientos preventivos de CMLM.

- Cooperar con el buen funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Corregir de inmediato cualquier condición insegura, no importando que éstas correspondan a otras áreas operativas.
- Participar en forma activa en charlas, cursos de primeros auxilios y de seguridad y transmitir estos conocimientos a sus trabajadores.
- Informar de inmediato los posibles incumplimientos al órgano encargado del procedimiento disciplinario y al Gerente de su área, y adoptar las medidas preventivas urgentes que la seguridad y salud requieran, y en general, acatar cualquier orden que tienda a dar seguridad y protección a Trabajadores y bienes de CMLM, especialmente las que se desprenden de un análisis de accidente.
- Dar estricto cumplimiento al artículo 10 del DS N° 44/2023, sobre la gestión preventiva en el uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, informando convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituya un riesgo para quienes las manipulan.
- Implementar y supervisar el cumplimiento de las medidas de gestión de fatiga y somnolencia establecidas por la Compañía, incluyendo el chequeo pre-turno del estado de alerta, el cumplimiento de los límites de conducción continua y las pausas programadas, especialmente en turnos de 12 horas y en operaciones con equipos móviles de gran tonelaje.

3.5 PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 9°: La Compañía proporcionará sin costo al trabajador los elementos de protección personal que se requieran para los trabajos que en ella se necesiten, cuyo uso y cuidado es una obligación esencial del trabajador. La Empresa entregará

al trabajador, como mínimo, los siguientes elementos de seguridad: calzado de seguridad, overoles, casco de seguridad, guantes de seguridad, máscaras, lentes y bloqueadores solares; también se consideran los EPPs específicos asociados a actividades que requieren otro tipo de EPPs para el desempeño seguro de la actividad y función de cualquier trabajador. Todos estos deben ser de responsabilidad y cuidado del trabajador en todo momento.

Ante cualquier desperfecto o daño que presente un EPP, este debe ser cambiado de inmediato por parte del trabajador. La Compañía no valida el desarrollo de las actividades sin la utilización de los respectivos EPPs.

Artículo 10°: Los elementos de protección personal se seleccionarán a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, sólo respecto de los riesgos residuales y considerando certificación, compatibilidad, talla, ajuste, género y condiciones personales. La definición técnica será responsabilidad de la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento, con asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos. La definición de Elementos de Protección Personal debe considerar como base:

- Tipo de Actividad (Rutinaria o No Rutinaria)
- Peligros, Riesgos y Medidas de Control
- Protocolos SEREMI de Salud.

Artículo 11°: El uso de los elementos de protección personal que la Compañía entrega a los Trabajadores, conforme lo dispone el presente RIOHS, deberá ser permanente mientras éstos se desempeñan en la función para la cual fueron entregados. Los elementos y equipos de protección personal deberán ser utilizados, cuidados y conservados por los trabajadores.

Artículo 12°: Todo Trabajador debe utilizar la ropa de trabajo entregada por la Compañía. Al Trabajador o Trabajadora sin su correspondiente ropa de trabajo o elementos de protección personal se le aplicarán las sanciones que contempla el presente RIOHS, atendido que dicha conducta es calificada por la empresa como gravísima.

3.6 PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO EN EL LUGAR DE TRABAJO SOBREVENGAN UN RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 13°: Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los Trabajadores, CMLM deberá:

1. Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 14°: Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los Trabajadores, los Trabajadores tendrán derecho a:

1. Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, sin que ello pueda irrogarles perjuicio ni menoscabo alguno.
2. De ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Artículo 15°: Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral de que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.

3.7 PROCEDIMIENTO PARA CUMPLIR EL PLAN DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFES O DESASTRES

Artículo 16°: CMLM mantendrá, por centro de trabajo, uno o más planes escritos de gestión, reducción y respuesta frente a emergencias, catástrofes, desastres y

otros eventos internos o externos previsibles. Cada plan identificará amenazas, responsables, cadena de comunicaciones, alarmas, evacuación, puntos de encuentro, rescate, primeros auxilios, traslado, coordinación externa, apoyo a personas especialmente sensibles y criterios de reingreso, y será ensayado a lo menos una vez al año mediante un simulacro, conforme al artículo 19 del Decreto Supremo N° 44, de 2023. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Artículo 16° bis: Cada plan de emergencia por faena deberá incluir, como mínimo: (a) la identificación de la faena y de las amenazas específicas que puedan afectarla; (b) los roles y responsabilidades del personal clave; (c) los medios de comunicación internos y externos; (d) los puntos de encuentro y las rutas de evacuación; (e) los procedimientos de rescate y traslado de personas; (f) la coordinación con terceros, incluidos Bomberos, los servicios de salud, Carabineros, SERNAGEOMIN y el organismo administrador de la Ley N° 16.744; (g) los criterios de reingreso; (h) un calendario de simulacro anual, contemplando al menos un ejercicio por faena cada año; y (i) el registro y la evaluación posterior de cada simulacro. La Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento será responsable de su elaboración, actualización y difusión.

Artículo 16° ter: Sin perjuicio de lo establecido en este apartado, CMLM mantendrá vigentes los procedimientos mineros de emergencia exigidos por el Decreto Supremo N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería, Reglamento de Seguridad Minera, incluyendo, entre otros, los planes y procedimientos de emergencia ante derrumbes, incendios subterráneos, inundaciones, emanación de gases y fallas de ventilación. Estos procedimientos serán complementarios al presente RIOHS y prevalecerán en las materias específicas que regulen. Deberán encontrarse aprobados, controlados por versión, comunicados y sujetos a capacitación conforme a los riesgos y características de cada faena.

Los planes de emergencia deberán contemplar explícitamente el riesgo sísmico y, en el caso de las instalaciones costeras y portuarias del Proyecto Santo Domingo, el riesgo de tsunami, estableciendo protocolos de evacuación específicos, puntos de encuentro en zonas seguras y coordinación con los organismos de protección civil.

3.8 PROCEDIMIENTOS PARA FORMULAR PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO QUE PUEDAN AFECTAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ASÍ COMO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES RELACIONADOS CON TALES MATERIAS

Artículo 17°: En caso de que un Trabajador quiera formular propuestas de mejoramiento o reclamos relacionados con las condiciones y entorno de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como del cumplimiento de las normas, protocolos e instrucciones relacionadas con tales materias, el procedimiento será el siguiente:

- La propuesta o reclamo debe ser formulado por escrito por el trabajador o trabajadora, quien deberá señalar su nombre y apellido, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica / supervisión directa, las propuestas o reclamos concretos, las razones que lo fundamentan y, finalmente, la firma de quien presenta la propuesta o reclamo y la fecha de presentación.
- Recibida la propuesta o reclamo, se registrará y se acusará recibo. Será evaluada por el Jefe respectivo, el Gerente del área y la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento, con participación del Comité Paritario cuando corresponda.
- La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al trabajador o trabajadora a través de la Jefatura / Supervisión directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo o propuesta.

3.9 MECANISMOS QUE FAVOREZCAN LA COLABORACIÓN ENTRE CMLM Y LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 18°: CMLM reconoce que la colaboración entre los Trabajadores y la Compañía es fundamental para efectos de la prevención de riesgos. Para estos efectos, además del procedimiento para formular recomendaciones y reclamos por condiciones y entorno de trabajo inseguro, se realizarán charlas de seguridad bisemanales, en las cuales se informará a los Trabajadores de los hallazgos contenidos en los referidos reclamos y recomendaciones. Dichas charlas de seguridad tendrán un enfoque participativo, en las cuales los Trabajadores podrán dar a conocer sus aprensiones en esta materia. Anualmente se reconocerán las propuestas preventivas destacadas, pudiendo recaer el reconocimiento en personas, equipos, dependencias o en el Comité Paritario, conforme al artículo 58 del Decreto Supremo N° 44, de 2023.

3.10 LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 19°: CMLM garantiza a sus trabajadores un trato y un ambiente laboral compatible con la dignidad de la persona y la oportunidad en el empleo, por lo que declara expresamente que no tolerará conductas de acoso y/o abuso en sus dependencias ni con ocasión de la prestación de los servicios. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, promoviendo la igualdad y la erradicación de la discriminación basada en dicho motivo.

El acoso y violencia en el trabajo puede adoptar diversas formas, incluyendo lenguaje abusivo, bromas, gestos o retratos ofensivos basados en la raza, color, género, edad, ascendencia, religión, nacionalidad, ciudadanía, orientación sexual, estado civil, condición médica, embarazo, discapacidad o vejez, o en cualquier otra discriminación prohibida por la ley o percibida por el Trabajador.

El acoso y violencia en el trabajo también se extiende a las comunicaciones de los Trabajadores, incluso a las enviadas electrónicamente, siempre que sean consideradas ofensivas, despectivas, hostiles o intimidantes.

Para efectos de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores y que asegure las oportunidades en el empleo, la Empresa establece el siguiente procedimiento para la investigación y sanción frente a denuncias de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo y discriminación laboral, y se adjunta como parte integrante del presente Reglamento, como Anexo N° 1, el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, el cual están obligados a respetar todos los miembros de la Empresa.

El Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, incorporado como Anexo N° 1, forma parte integrante de este Reglamento y tiene carácter preventivo y complementario. La recepción de denuncias, la adopción de medidas de resguardo, la investigación y aplicación de sanciones se regirán por el procedimiento especial establecido en esta sección, por el referido Protocolo y por la normativa legal y reglamentaria vigente.

Artículo 20°: Acoso Sexual. 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”.

Se consideran conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, aquellas que se verifiquen físicamente, verbalmente o bien mediante cartas, misivas personales, comunicaciones, correos electrónicos y otras similares.

Artículo 21°: Asimismo, constituye acoso sexual el uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos, acercamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada. El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas también es constitutivo de acoso sexual. En la Empresa serán consideradas, entre otras, como conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.

- Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, piropos ofensivos, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

Las conductas de acoso sexual pueden darse entre compañeros de trabajo, desde la jefatura hacia un subordinado, del subordinado hacia la jefatura, entre otras figuras. A su vez, el acoso sexual puede ser de hombre a mujer, de mujer a hombre, de hombre a hombre, de mujer a mujer, homosexuales, bisexuales, transexuales, etc.

El sexismo constituye una conducta de riesgo que se debe evitar para efectos de prevenir la ocurrencia de las conductas descritas en este artículo, y podemos definirlo como cualquier expresión (un acto, una palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

Artículo 22°: Acoso Laboral: Se considera acoso laboral “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Artículo 23°: Tipos de Acoso Laboral:

- Ataques con medidas organizacionales: Se restringen las posibilidades de hablar; cambio de lugar de trabajo sin compañeros; asignación de tareas bajo sus capacidades, tareas degradantes, o no asignar tareas; cuestionar decisiones, otorgar más tareas que a sus compañeros, etc.
- Ataques a las relaciones sociales: Rehusar la comunicación o mirada con un trabajador, hacer como que no existiera.

- Ataques a la vida privada: Criticar su vida privada, imitar con burlas, hacer parecer que no sabe o que tiene problemas psicológicos, etc.
- Violencia física: Amenazas de violencia física, maltrato físico, golpes, empujones, exponer a un trabajador a un peligro.
- Ataques a las actitudes o características del trabajador: Atacar las actitudes, creencias, discriminaciones, etc.
- Agresiones verbales: Gritos o insultos, críticas permanentes al trabajo realizado, amenazas verbales (con despido, no aumento de sueldo, no pago de bonos, etc.).
- Rumores: Hablar mal del trabajador a sus espaldas, difundir rumores.

Las conductas de acoso laboral pueden darse entre compañeros de trabajo, desde la jefatura hacia un subordinado, del subordinado hacia la jefatura, entre otras figuras, generando un ambiente de trabajo hostil para el afectado.

A fin de prevenir la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, cada trabajador debe evitar la realización de conductas incívicas, entendiéndose por tales aquellos comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surgen del descuido de las normas sociales.

Artículo 24º: Violencia en el Trabajo: Se entiende por violencia en el trabajo toda conducta inapropiada que pudiere afectar a los trabajadores, aun cuando no constituya acoso sexual o laboral.

La violencia en el trabajo puede ser ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal “aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

Artículo 25º: Las decisiones cotidianas que toma la dirección; los comentarios y consejos legítimos relativos a las asignaciones de trabajo, incluidos los comentarios negativos de gerentes y supervisores sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo; la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas no se consideran acoso, aunque a veces tengan

consecuencias desagradables. Las medidas de gestión deben llevarse a cabo con objetividad y de manera razonable y no abusiva.

Sin perjuicio de lo anterior, y en concordancia con el Capítulo I, numeral 4 del Protocolo de Prevención incorporado como Anexo N° 1, se deja expresa constancia de que las siguientes actuaciones del Empleador, en tanto se ejerzan de buena fe y dentro del marco legal, no constituyen acoso laboral: (i) la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial; (ii) las evaluaciones de desempeño objetivas y documentadas; (iii) la aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno; (iv) la reorganización de funciones, cambios de puesto o reestructuraciones organizacionales debidamente justificadas; (v) las instrucciones relativas a la forma, modo y lugar de ejecución de las labores contratadas. Lo anterior, siempre que se realicen con respeto a la dignidad del trabajador y no sean utilizadas como mecanismo encubierto de hostigamiento.

Artículo 26°: Investigación para el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Principios de la investigación. Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, razonabilidad, debido proceso y colaboración, garantizándose trato digno, información clara y oportunidad efectiva de ser oído. La investigación asegurará que ambas partes tengan conocimiento del procedimiento, sus sanciones, sean oídas y puedan aportar pruebas.

Artículo 27°: La denuncia puede ser efectuada ante el empleador o ante la Inspección del Trabajo. Todo trabajador(a) de la Empresa que sufra de estos hechos ilícitos definidos como acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, tiene derecho a denunciarlos, por escrito o de manera verbal a la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento, en el canal de denuncias que tiene habilitado la Empresa en el correo rbeltran@mineraluxmining.com, o a la Inspección del Trabajo competente.

Denuncia verbal. Si la denuncia es realizada de forma verbal, la persona que la reciba deberá derivarla inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos, para que se levante un acta, la que deberá ser firmada por la persona denunciante, quien, además, recibirá una copia de ella. En caso que la denuncia verbal sea recibida por una persona que se encuentre imposibilitada de enviarla inmediatamente a Recursos Humanos, deberá levantar el acta correspondiente, solicitar la firma del trabajador y entregarle una copia. Luego, la copia del acta o de la denuncia escrita deberá ser remitida a la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento para iniciar el procedimiento de investigación.

Artículo 28°: Contenido de la denuncia. La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- a. Individualización del afectado: Nombre, cédula de identidad, cargo, correo electrónico y número de contacto.
- b. Individualización del denunciado: Nombre y cargo.
- c. Vínculo organizacional entre el denunciante y el denunciado.
- d. Relato de los hechos: Dentro de lo posible, indicar fechas en que habrían ocurrido los hechos, lugar, quiénes los habrían presenciado, etc.

Toda denuncia realizada en los términos señalados anteriormente deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a uno o más investigadores imparciales y debidamente capacitados para conocer de estas materias.

Artículo 29°: Denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al Empleador, dentro del plazo de 2 días hábiles, la adopción de una o más medidas de resguardo, las que se deberán adoptar de manera inmediata una vez que sean notificadas.

Artículo 30°: Medidas de resguardo. Recibida la denuncia ante el Empleador, este deberá adoptar inmediatamente las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos, seguridad del denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, la Empresa podrá tomar alguna de las siguientes medidas: separación de los

espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada, la redestinación de una de las partes, permiso con o sin goce de remuneraciones. El Empleador podrá tomar medidas distintas de las señaladas anteriormente en caso de que sea requerido de acuerdo con la gravedad de los hechos, la infraestructura de la empresa, puestos de trabajo y funciones.

Se dejará constancia de la medida de resguardo de forma escrita. El trabajador a quien se aplique la medida de resguardo se encontrará obligado a acatarla.

Artículo 30° bis: Garantías del procedimiento. La Empresa prohíbe toda forma de represalia contra las personas que presenten denuncias de buena fe. Asimismo, se garantizará el derecho a defensa de la persona denunciada, quien gozará de la presunción de inocencia durante todo el procedimiento de investigación. Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en el Protocolo de Prevención incorporado como Anexo N° 1 a este Reglamento.

Artículo 31°: Decisión sobre la investigación. Recibida la denuncia, CMLM informará por escrito a la persona denunciante si iniciará una investigación interna o si remitirá los antecedentes a la Dirección del Trabajo. No se efectuará control de admisibilidad de la denuncia. Si inicia una investigación interna, informará a la Dirección del Trabajo su inicio y las medidas de resguardo adoptadas dentro del plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Deberá derivar los antecedentes a dicho Servicio, dentro del mismo plazo, cuando lo solicite la persona denunciante, cuando la denuncia se dirija contra alguna de las personas señaladas en el inciso primero del artículo 4 del Código del Trabajo, cuando existan inhabilidades al interior de la Empresa provocadas por el tenor de la denuncia o cuando no cuente con personal calificado para desarrollar la investigación, todo ello conforme al artículo 12 del Decreto Supremo N° 21, de 2024.

Artículo 32°: Investigación interna. Si la empresa opta por realizar la investigación internamente, designará a una o más personas investigadoras, preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y comunicará por escrito su identidad a las partes. La persona denunciante o la denunciada podrá aportar antecedentes que afecten la

imparcialidad de quien investiga y solicitar fundadamente su cambio; CMLM resolverá fundadamente y dejará registro de ello en el informe.

Artículo 33º: Investigación realizada por un tercero. La Empresa podrá encargar la investigación de la denuncia a un tercero especializado en la materia, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas. En este caso, la investigación se registrará por este mismo procedimiento, respetando los derechos de ambas partes a participar en el proceso. Lo anterior será informado oportunamente a las partes.

Artículo 34º: Notificación a las partes y citación. Una vez iniciada la investigación, la Empresa deberá notificar a las partes (denunciante y denunciado) del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas.

En la primera reunión, el investigador informará al denunciante las etapas del procedimiento de investigación y la posibilidad de aportar medios de prueba. Por su parte, el denunciante deberá ratificar los hechos denunciados, aportar antecedentes adicionales si hubiere y responder las consultas del investigador. Si la denuncia fuera incoherente o incompleta, se otorgará a la persona denunciante un plazo de 7 días continuos para completar los antecedentes. Una vez finalizada la entrevista, el investigador levantará un acta, la que deberá ser firmada por el denunciante junto con una declaración en que se obliga a mantener la confidencialidad de los hechos y el procedimiento.

Luego, el investigador informará al denunciado sobre los hechos que se le imputan, las etapas del procedimiento de investigación y la posibilidad de aportar medios de prueba. En esta oportunidad, el denunciado podrá realizar sus descargos y otorgar su versión de los hechos. Una vez finalizada la entrevista, el investigador levantará un acta, la que deberá ser firmada por el denunciado junto con una declaración en que se obliga a mantener la confidencialidad de los hechos y el procedimiento.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día 5 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes que serán parte del informe en desarrollo.

Artículo 35°: Declaración de testigos. Posteriormente, el investigador realizará las demás gestiones necesarias para esclarecer los hechos. En caso que proceda la declaración de testigos, estos deberán suscribir un acta con su declaración, la que deberá ser firmada junto con una declaración en que se obliga a mantener la confidencialidad de los hechos y el procedimiento.

Artículo 36°: Escrituración y confidencialidad. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Con el fin de resguardar la honra de los involucrados, todos los intervinientes en el proceso de investigación estarán obligados a mantener estricta reserva de ella y los hechos investigados, incluyendo al denunciante, denunciado, testigos, investigadores. En caso de incumplimiento, la Empresa podrá aplicar las sanciones que estime pertinentes.

Artículo 37°: Informe de investigación. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, el nombre de la persona a cargo de la investigación, las medidas de resguardo adoptadas, la individualización de los antecedentes y los testigos que declararon, una relación de los hechos denunciados, el razonamiento para arribar a las conclusiones, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

El informe con las conclusiones a las que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la Compañía a más tardar el día 15 contado desde el inicio de la investigación y notificado, en forma personal, a las partes a más tardar el día 30 (estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la Compañía tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo). El informe cumplirá los contenidos mínimos reglamentarios, propondrá las medidas y sanciones que correspondan y resguardará la confidencialidad de quienes participan.

Artículo 38°: Remisión de informe a la Inspección del Trabajo. Dentro de los dos días siguientes a la finalización de la investigación interna, CMLM remitirá electrónicamente el informe y sus conclusiones a la Dirección del Trabajo, la que deberá pronunciarse dentro del plazo de treinta días, conforme al artículo 18 del Decreto Supremo N° 21, de 2024. En caso de que la Inspección del Trabajo no se pronuncie dentro del plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe de la empresa, especialmente para adoptar las medidas.

Artículo 39°: Aplicación de medidas y sanciones. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5° día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

El empleador deberá disponer y aplicar las medidas y sanciones que correspondan dentro del plazo de 15 días contados desde recibida la respuesta de la Inspección del Trabajo o transcurrido el plazo de 30 días sin respuesta.

Artículo 40°: Medidas y sanciones. Atendida la gravedad de los hechos, las sanciones que se aplicarán podrán ser, a modo enunciativo, las siguientes:

1. Amonestación verbal o escrita al trabajador acosador;
2. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador;
3. Despido en virtud de las causales del artículo 160 N° 1, letras b) o f). En el caso de lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra f), se deberá evaluar la

gravedad de los hechos investigados, lo que se consignará en las conclusiones del informe.

En caso de que la conducta amerite el despido del actor/a, el trabajador o trabajadora podrá impugnar dicha decisión ante el Tribunal Competente.

En caso de no proceder el despido, y considerando la gravedad de los hechos constatados, la Empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente de aquellas sanciones estipuladas en este Reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 41º: Información en caso que conductas sean constitutivas de delito. El Empleador deberá entregar toda la información a la persona denunciante, respecto de los canales de denuncia de hechos que puedan constituir delitos en el contexto de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Artículo 42º: Denuncia que involucre a trabajadores de otras empresas. En el caso de que el empleador reciba una denuncia que involucre a trabajadores de otras empresas (contratistas, empresa principal, empresa de servicios transitorios, entre otros), deberá notificarles de la misma. La Empresa definirá quién hará la investigación, si CMLM o la empresa contratista.

Artículo 42º bis: Medidas frente a denuncias inconsistentes. En concordancia con lo establecido en el Capítulo IV del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo incorporado como Anexo N° 1 a este Reglamento, la Empresa implementará mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y los trabajadores, independientemente del resultado de la investigación. La interposición de una denuncia que resultare inconsistente no generará sanciones por el solo hecho de su interposición, salvo que se acredite mala fe o falsedad deliberada, caso en el cual se aplicarán las sanciones previstas en el presente Reglamento.

4. CAPÍTULO N° 1: NORMAS DE ORDEN

4.1 INGRESO DEL PERSONAL

Artículo 43°: Todo trabajador, para ingresar a la Compañía, debe entregar los siguientes antecedentes y cumplir con los siguientes requisitos y exigencias, sin perjuicio de las que en cada caso la empresa pueda exigir:

- Tener una edad mínima de 18 años.
- Presentar currículum actualizado.
- Presentar Cédula nacional de identidad vigente.
- Presentar Certificado de Estudios y/o Título según el cargo a ocupar.
- Presentar Libreta de Servicio de Seguro Social o Comprobante Oficial de Cesación de Servicios en caso de imponente de la Caja de Previsión y/o Certificación Oficial de la A.F.P. (cuando corresponda).
- Presentar certificado de vacaciones progresivas.
- Presentar Certificado de Afiliación a Fonasa o Isapre.
- Asistir al Examen Psicológico (Coordinado por la Compañía).
- Asistir al Examen Médico Pre-ocupacional (Coordinado por la Compañía).
- Presentar los antecedentes oficiales de sus Cargas de Familia.
- Presentar certificado de Situación Militar al día (Hombres).
- Presentar 2 fotos tamaño carné con nombre y RUT.
- Presentar Certificado de Antecedentes actualizado.
- Presentar Finiquito del anterior empleador.
- Presentar Licencia de Conducir o certificaciones según cargo a ocupar.
- Presentar Acreditación en el caso de personas con discapacidad (Ley N° 21.015).
- Otros certificados (familiares, cargas legales, etc.)

El cumplimiento de las exigencias y requisitos solicitados anteriormente formará parte del proceso de selección, que busca incorporar nuevas personas competentes y habilitadas para trabajar en la Compañía, asegurando igualdad de Oportunidades

e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (Ley N° 21.015). Para velar por lo anterior, CMLM aplicará esta normativa de acuerdo al marco legal vigente, con el objetivo de generar oportunidades, crecimiento profesional y condiciones laborales para el personal con discapacidad, evitando toda práctica de discriminación arbitraria que afecte a las personas.

NOTA:

- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el Art. 13 de la Ley N° 20.422.
- La adulteración y/o falsificación de antecedentes será causal de rechazo y/o término de contrato de trabajo, según corresponda, sin perjuicio de las acciones legales por los delitos que eventualmente se cometieren.
- La contratación de personas extranjeras se ajustará a la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, a su reglamento y a la demás normativa migratoria y laboral vigente, debiendo acreditarse el permiso de residencia o la autorización que habilite para trabajar cuando legalmente corresponda. Para más información sobre los trámites migratorios, se podrá consultar el sitio web del Servicio Nacional de Migraciones (www.serviciomigraciones.cl).

4.2 CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 44°: Si el postulante cumpliera con aprobar los exámenes de selección dispuestos por la Empresa y esta decidiera contratarlo como trabajador, se escriturará y suscribirá el respectivo Contrato de Trabajo dentro de los plazos establecidos por la ley, del cual un ejemplar quedará en poder del trabajador y, a lo menos, uno en poder del empleador. En este deberá dejarse además constancia, bajo la firma del trabajador, de la circunstancia de haber recibido el ejemplar del contrato que le corresponde y un ejemplar del presente Reglamento.

NOTA:

- Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.
- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe / supervisor directo de inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros. Igualmente debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infectocontagiosas.
- Cuando a juicio de la Compañía, del Comité Paritario o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, y lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar a examen médico a cualquier trabajador con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. De conformidad al Art. 184 del Código del Trabajo, Art. 71 Ley N° 16.744 y Art. 72 letras a) y g) del DS N° 101.

El Contrato de Trabajo impone no sólo las obligaciones que expresamente establece, sino también aquellas que emanen de la naturaleza, de acuerdo al Código del Trabajo y de este Reglamento. De conformidad a los arts. 7, 8 y 9 del Código del Trabajo, Art. Primero 7° y 8° Ley N° 18.620, Art. 1° N° 2 Ley N° 19.250 y Art. único, N° 5 Ley N° 19.759.

La Compañía contratará a su personal en la siguiente forma dependiendo de la naturaleza de las funciones y/o proyectos que generen la necesidad de personal:

- ✓ Contrato por plazo fijo: Una vez aceptado por el trabajador y convenido entre las partes el plazo, la Compañía, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la incorporación del dependiente, deberá extender por escrito el respectivo contrato, que las partes firmarán en dos ejemplares. Este tipo de contrato podrá prorrogarse, pero en ningún caso las prórrogas, sumadas al período inicial, podrán superar un año.
- ✓ Contrato de duración indefinida: Las partes celebran un contrato de duración indefinida, el cual no tiene plazo de caducidad predeterminado; el contrato debe constar por escrito dentro del plazo de quince días, contados desde la incorporación del trabajador o trabajadora.
- ✓ Contrato por obra o faena: El contrato por obra o faena determinada es aquella convención por la que el trabajador o trabajadora se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla.

NOTA:

- Uno de los ejemplares del Contrato de Trabajo quedará en poder del trabajador o la trabajadora, quien deberá firmar como recibido y mantenerlo en buena forma para los efectos del artículo siguiente.

Artículo 45°: Las modificaciones al Contrato de Trabajo deberán estamparse al dorso del documento o en documento anexo, pudiendo la Empresa exigir del trabajador la copia en su poder con el fin de efectuar la modificación. Las modificaciones de las remuneraciones deberán registrarse (anexo) por lo menos una vez al año.

Artículo 46°: El trabajador o trabajadora deberá aportar al área de Administración, tan pronto como se produzcan, los antecedentes de los cambios de situación personal, estado civil, domicilio, correo electrónico y teléfono de contacto; en caso contrario, se entenderá que la información no ha variado.

Artículo 47°: El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, lo siguiente, conforme al artículo 10 del Código del Trabajo:

- Lugar y fecha de contrato.
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador o trabajadora.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y el lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato de trabajo podrá señalar dos o más funciones generales y/o específicas del cargo, sean alternativas o complementarias.
- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo y organización del tiempo para trabajo a distancia y teletrabajo, salvo los sistemas de turno, que estarán dispuestos en el Reglamento Interno.
- Plazo del Contrato.
- Demás pactos que acuerden las partes.

Artículo 48°: En relación con el punto anterior y considerando lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, la Compañía está facultada para modificar unilateralmente las funciones o lugar de trabajo del trabajador o trabajadora, siempre que las labores sean similares, que el nuevo sitio o recinto de trabajo quede dentro del mismo lugar o ciudad y no le causen menoscabo al trabajador o trabajadora. La persona que se sienta afectada podrá reclamar de la medida del empleador ante la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de treinta días hábiles desde la ocurrencia del hecho.

En relación a este artículo, la Empresa sólo podrá anticipar o postergar hasta en sesenta minutos la hora de ingreso, con el correlativo ajuste de la hora de salida y aviso escrito con treinta días de anticipación, en los casos y condiciones del artículo 12 del Código del Trabajo; todo lo anterior, sin perjuicio de las jornadas excepcionales existentes en la Empresa.

4.3 FERIADOS

Artículo 49°: Los trabajadores y trabajadoras, con más de un año de contrato directo con la Compañía, tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con pago de remuneración íntegra. Previo a iniciar el respectivo periodo de feriado legal, el trabajador debe coordinar con su jefatura y firmar el respectivo formulario,

que da cuenta del periodo de vacaciones del cual está haciendo uso y detalle de los días.

- *Feriado Progresivo*: Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años de trabajo y sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajos prestados a empleadores anteriores. Por consiguiente, el trabajador con trece años trabajando en la misma Empresa, tendrá derecho a un día adicional, con dieciséis años, a dos días, con diecinueve años, a tres días, etc.
- *Compensación en Dinero*: Los quince días hábiles que forman la base del feriado legal no son compensables en dinero. Sin embargo, el tiempo de feriado que exceda de esos quince días hábiles, nacido de la aplicación del feriado progresivo o convencional, podrá ser compensado en dinero, previo acuerdo expreso de las partes.
- *Acumulación de Feriados legales*: El feriado, por acuerdo de las partes, podrá acumularse, pero únicamente hasta por dos períodos consecutivos.

4.4 CARGOS DE JEFATURA / SUPERVISIÓN

Artículo 50°: El artículo 154 del Código del Trabajo, en su N° 6, exige que se designen en el Reglamento Interno los cargos ejecutivos o dependientes del Establecimiento ante quienes se plantearán las peticiones o reclamos. Para cumplir lo anterior, en CMLM se han definido los cargos de Gerentes, Jefes de Departamento o Área y Supervisores.

El artículo 155 determina que las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al N° 6 del artículo 154, podrán ser verbales o mediante Cartas Individuales o Notas Circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la Compañía estime necesarios para la mejor información a los trabajadores. Al efecto, toda petición o reclamo sobre la labor, el funcionamiento, método de trabajo, etc., se hará al Jefe Directo, quien canalizará la inquietud hacia la Gerencia, para que ésta estudie y revise si existen alternativas de solución al problema planteado.

4.5 LICENCIAS MÉDICAS – PERMISOS

LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 51º: Por licencia se entienden los períodos en que, por razones previstas y protegidas por la Ley, el trabajador, sin dejar de pertenecer a la Compañía, interrumpe su relación laboral con ella, y son:

- Licencias médicas: La persona que tuviere imposibilidad para asistir a su trabajo deberá dar aviso a la Compañía, por sí o por medio de un tercero dentro de las veinticuatro horas hábiles de sobrevenida la enfermedad y/o reposo, tratamiento solicitado. Además del aviso, el trabajador deberá acompañar la respectiva licencia médica dentro de las 48 horas siguientes al inicio del reposo. Mientras dure la licencia médica del trabajador, éste no podrá reintegrarse a sus labores.
- Licencia por Accidente del Trabajo: En este caso se procederá de igual forma que en el precedente. En el evento que el referido accidente del Trabajo hubiese ocurrido al interior de la faena o en el trayecto, el accidentado deberá ser atendido directamente por la empresa a través de su organismo administrador.
- Licencia de Servicio Militar: Cuando el trabajador o trabajadora sea llamado(a) a reservas movilizadas o llamadas a instrucción, conserva la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, debiendo al momento de reincorporarse a su trabajo, ser reintegrado a sus funciones u otras similares en remuneraciones, siempre que la persona esté capacitada para ellas. Esta obligación del empleador se extingue un mes después de la fecha del respectivo Certificado de Licenciamiento.
- Matrimonio o acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830: todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

- Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.
- El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.
- *Licencia por Maternidad:* Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que cubrirá un periodo que se iniciará seis semanas antes del parto y terminará doce semanas después de este, con derecho a un subsidio que será de cargo del organismo de seguridad social a que esté afiliada.
 - El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causas de enfermedad debidamente comprobadas, en conformidad a la legislación vigente. Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona.
 - Asimismo, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como establece el Código del Trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas. De conformidad a los Art. 195 y 197 bis del Código del Trabajo, Ley N° 18.620 y Ley N° 19.250.
- *Licencia por enfermedad grave de un hijo menor de 1 año de edad:* En estos casos la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso y subsidio por el periodo que el Servicio que tenga a cargo la atención médica del menor determine, previa acreditación mediante certificado médico otorgado o ratificado por dicho Servicio.
 - Cuando ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo,

gozará de ellos el padre cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

- Tendrá también derecho a este permiso y subsidio la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior. De conformidad al Art. 199 y Art. 207 bis del Código del Trabajo, Art. 1 y 185 Ley N° 18.620, Art. 2 N° 5 Ley N° 19.250 y Art. 41 v) Ley N° 20.830.

PERMISOS

- *Postnatal Parental*: Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, una vez terminado el permiso postnatal, por media jornada ordinaria, 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. De conformidad al Art. 197 bis del Código del Trabajo y la Ley N° 20.545.

Para reincorporarse bajo esta modalidad de media jornada la trabajadora deberá dar aviso a la empresa mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del periodo postnatal, con copia a la Dirección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental en la modalidad tiempo completo.

La Empresa estará obligada a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía

antes del permiso prenatal. La negativa de la Empresa a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora dentro de los tres días de recibida la comunicación de esta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto.

La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que estas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a este el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que esta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo 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 del Art. 197 bis del Código del Trabajo y Art. 1 N° 3 Ley N° 20.545.

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.

El padre trabajador 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 de nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o a la madre a quien se le conceda la adopción de un hijo, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado

personal o acoja la adopción del menor, de acuerdo a los Art. 19 y 24 Ley N° 19.620.

- Permiso Accidente grave o una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años: Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre. En conformidad al Art. 199 bis del Código del Trabajo y la Ley N° 21.063.
- Permiso por fallecimiento de un hijo, del cónyuge o conviviente civil, del padre, de la madre o de un hermano: En caso de fallecimiento de un hijo, la persona trabajadora tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado; por fallecimiento del cónyuge o conviviente civil, a siete días corridos; por fallecimiento de un hijo en período de gestación, a siete días hábiles; y por fallecimiento del padre, de la madre o de un hermano, a cuatro días hábiles. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. De conformidad al Art. 66 del Código del Trabajo, en su texto fijado por las Leyes N° 20.137, N° 20.830, N° 21.371, N° 21.441 y N° 21.797.

Artículo 51° bis: Derecho de sala cuna y permiso de alimentación. De conformidad con los artículos 203 a 206 del Código del Trabajo, CMLM cumplirá con la obligación de proporcionar el servicio de sala cuna cuando cuente con veinte o más trabajadoras. Las trabajadoras que hagan uso de este derecho dispondrán del permiso de alimentación en los términos legales. La Compañía informará a las trabajadoras sobre las modalidades de ejercicio de estos derechos al momento de la contratación y cuando corresponda conforme a cambios en la dotación.

4.6 RECHAZO DE LICENCIA MÉDICA

Ley N° 19.394 (D.O. 21/06/1995), que modifica el artículo 77 de la Ley N° 16.744 e introduce el artículo 77 bis.

Extracto: Artículo 77 bis: *"El trabajador o trabajadora afectada por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.*

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al que se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Previsión Social, la

Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador o trabajadora en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas, en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha de requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó, deberá devolver al trabajador o la trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que la persona hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional al que la persona se encuentre afiliada, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuese profesional, el Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso, deberá cobrar a la persona afiliada, la parte del valor de las prestaciones que le corresponda solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

4.7 JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 52°: La Compañía se dedica a la explotación de minerales, la cual exige continuidad por la naturaleza de sus procesos, operando en proceso continuo y con un sistema de trabajos por turnos, por lo tanto, se encuentra exceptuada del régimen general de descansos en domingos y festivos, rigiéndose al efecto por lo dispuesto por el artículo 38 del Código del Trabajo. Mientras preste servicios, el trabajador deberá desempeñarse en cualquiera de los turnos, de acuerdo a la programación que haga la empresa, según sus necesidades operacionales con el respectivo tiempo para colación de 30 minutos pagados por la empresa e imputados a la jornada laboral.

En consecuencia, coexisten los distintos turnos y jornadas establecidas en la siguiente descripción:

ÁREA	TURNO	HORAS DE TRABAJO POR TURNO
OPERACIONES	4x3, 5x2, 7X7 o 12x12	Jornadas excepcionales: Lo dispuesto por las Resoluciones 1.294 y 1.349 de la Dirección Regional del Trabajo de la Región de Antofagasta, ambas del año 2025 Jornada ordinaria: 12 HRS/TURNO – No exceden el máximo de horas contempladas en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral
ADMINISTRACIÓN	4X3	8

Descansos:

Los descansos semanales serán realizados de acuerdo a la jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo y/o de acuerdo a la jornada máxima de trabajo de horas semanales contempladas en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. En este sentido, esta será reducida a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de dicha ley en el Diario Oficial. En el caso de los turnos, esto

tendrá una variación planificada. Respecto de otros turnos (ej.: 10x5), la Compañía evaluará su ejecución y gestionará, en caso de aplicar, la respectiva autorización ante la Dirección del Trabajo, que permita obtener la Jornada Excepcional.

Artículo 53°: Los trabajadores y las trabajadoras deberán presentarse en su lugar de trabajo en los horarios señalados, en forma adecuada y puntual. Sin perjuicio de lo anterior, constituirá jornada ordinaria de trabajo el periodo que medie entre la hora de ingreso para el respectivo turno y la hora de salida del mismo. Constituirá jornada todo tiempo en que la persona trabajadora preste servicios o permanezca a disposición de CMLM por causas que no le sean imputables. En consecuencia, los controles obligatorios ordenados por la Empresa —entre ellos los de detección de consumo de alcohol— y las instrucciones de seguridad se efectuarán después del registro de ingreso y antes del registro de salida. La distribución de jornadas y turnos sólo podrá modificarse por acuerdo escrito de las partes o por habilitación legal o administrativa, respetando íntegramente las resoluciones de sistemas excepcionales vigentes.

La Compañía no reconocerá otras jornadas de trabajo que las indicadas por la ley, sin perjuicio de aquellas distintas que pudieren convenirse en los contratos individuales de trabajo o en los instrumentos colectivos.

4.8 TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 54°: Son horas extraordinarias las que exceden de la jornada pactada en los contratos de trabajo y sólo podrán pactarse para atender necesidades temporales de la Compañía. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Si se cumplen las condiciones del párrafo anterior, las horas extraordinarias no podrán exceder lo permitido legalmente de acuerdo a cada sistema de turno y horarios. Por otra parte, si bien es cierto que la ley establece la obligación de pactar las horas extraordinarias por escrito, en forma previa a su realización, también estableció que, no obstante la falta de pacto escrito, se consideran extraordinarias

las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador.

4.9 REMUNERACIONES

Artículo 55°: Los tipos de remuneraciones que la Empresa pague a su personal estarán conformados por el sueldo base correspondiente al cargo del trabajador y a los beneficios adicionales de carácter legal, los cuales están establecidos en sus respectivos contratos individuales o en los instrumentos colectivos vigentes.

Los pagos se efectuarán el último día hábil del mes trabajado, mediante transferencia a la cuenta bancaria que informe cada trabajador o por otro medio que este indique.

La Ley N° 20.348 que “Resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones” establecido en el artículo 62° bis del Código del Trabajo, establece la obligatoriedad, por parte del empleador, de respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

El procedimiento para las denuncias de incumplimiento del punto anterior es confidencial y la denuncia se debe realizar formalmente a la Jefatura / Supervisión Directa, existiendo un plazo no superior a 30 días para investigar la situación y responder.

El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo a las siguientes reglas:

- El reclamo debe ser formulado por escrito por el trabajador o trabajadora, quien deberá señalar su nombre y apellido, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica / supervisión directa, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y, finalmente, la firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.

- Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuesta del mismo, el Jefe respectivo, el Gerente del área y la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento.
- La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al trabajador o trabajadora a través de la Jefatura / Supervisión directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
- Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso.
- En caso de que el trabajador no esté conforme con la respuesta dada por la Empresa, podrá recurrir, a su arbitrio, a las instancias administrativas o judiciales que correspondan, de conformidad con los arts. 485 a 495 del Código del Trabajo.

4.10 DESCUENTOS

Artículo 56°: Descuentos obligatorios, autorizados y prohibidos. CMLM efectuará descuentos sobre las remuneraciones de los trabajadores únicamente en los casos y bajo las condiciones establecidas en el artículo 58 del Código del Trabajo y en las demás disposiciones legales aplicables.

1.- Descuentos obligatorios

CMLM deberá descontar de las remuneraciones, cuando legalmente corresponda:

- a) Los impuestos que graven las remuneraciones;
- b) Las cotizaciones de seguridad social;
- c) Las cuotas sindicales, en los casos y condiciones establecidos por la ley;
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos cuyo descuento sea exigido por la legislación;
- e) Las retenciones o descuentos ordenados por resolución judicial o por otra autoridad competente; y

f) Los demás descuentos que una disposición legal ordene expresamente efectuar al empleador.

Estos descuentos no requerirán un acuerdo adicional entre CMLM y el trabajador, sin perjuicio de las formalidades exigidas por la normativa especial que resulte aplicable.

2.- Descuentos efectuados a solicitud o con acuerdo escrito del trabajador

Podrán efectuarse los siguientes descuentos, siempre que exista una solicitud o un acuerdo escrito, previo y específico del trabajador:

- a) Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de vivienda y las cantidades destinadas a una cuenta de ahorro para la vivienda, dentro de los límites establecidos por el artículo 58 del Código del Trabajo;
- b) Las cuotas correspondientes a préstamos, anticipos u otras obligaciones contraídas por el trabajador con CMLM, en la medida en que su descuento se encuentre autorizado por la ley y conste por escrito;
- c) Los pagos de cualquier naturaleza convenidos por escrito entre CMLM y el trabajador;
- d) Los demás descuentos voluntarios autorizados por una norma legal especial.

Los descuentos destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza acordados conforme a la letra c) no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador. Los descuentos destinados a dividendos hipotecarios o ahorro para la vivienda estarán sujetos al límite especial del treinta por ciento establecido por la ley.

El conjunto de los descuentos voluntarios y pagos de préstamos no podrá exceder el límite máximo legal aplicable, que actualmente corresponde al cuarenta y cinco por ciento de la remuneración total del trabajador, sin perjuicio de los descuentos obligatorios o de los límites especiales establecidos por ley.

3.- Multas establecidas en este Reglamento

Las multas aplicadas por infracciones a este Reglamento podrán descontarse únicamente cuando hayan sido impuestas conforme al procedimiento disciplinario establecido en sus artículos 58 y 58 bis, dentro del límite máximo del veinticinco por ciento de la remuneración diaria y con el destino previsto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

4.- Pérdida o daño de herramientas, equipos o bienes de la Empresa

CMLM no podrá descontar unilateralmente de las remuneraciones el valor correspondiente a pérdidas, daños, deterioros o faltantes de herramientas, equipos, vehículos, materiales u otros bienes de la Empresa.

Cuando se determine la responsabilidad del trabajador, cualquier descuento destinado a reparar el perjuicio deberá constar en un acuerdo escrito y específico, que individualice los hechos, el bien afectado, el monto y la forma de pago, y deberá respetar el límite del quince por ciento y los demás límites establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo. A falta de acuerdo, CMLM podrá ejercer las acciones legales correspondientes, pero no efectuar el descuento unilateralmente.

En ningún caso podrá efectuarse un descuento por pérdidas, hurtos, robos o destrucción ocasionados por terceros, cuando no se haya determinado responsabilidad del trabajador.

4.11 SEGUROS

Artículo 57°: La Empresa deberá asegurar a todos sus trabajadores, desde su ingreso al trabajo, en relación con futuras Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia, como asimismo en relación con salud y muerte, mediante su adscripción a un Sistema Previsional vigente, Administradora de Fondos de Pensiones del Decreto Ley N° 3.500, Servicio Seguro Social o Caja de Previsión de los Empleados Particulares. Paralelamente a ello, deberá adscribirlos contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de conformidad con la Ley N° 16.744.

4.12 SANCIONES POR FALTA AL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 58°: Las infracciones a las normas legales que se señalen como obligaciones y prohibiciones tanto en relación con la parte orden, como de higiene y seguridad, dan derecho a la Compañía a sancionar a los Trabajadores. Estas sanciones están reseñadas en el N° 10 del artículo 154 del Código del Trabajo, las cuales serán proporcionales a la gravedad de la infracción y podrán ser impuestas previa instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario.

Las sanciones previstas en este Reglamento, que se aplicarán conforme al procedimiento disciplinario establecido en los artículos 58 bis a 58 quáter, serán la amonestación y la multa, ya que la terminación del contrato de trabajo es una decisión que sólo depende del empleador en conformidad con la Ley.

La amonestación podrá ser verbal o escrita, y de carácter simple o severa. La amonestación severa podrá ser interna, con anotación en la Hoja de Vida del trabajador o pública, en el sentido de que se comunicará paralelamente a la Inspección del Trabajo. El empleador, en caso de falta grave, puede aplicar al trabajador infractor una multa de hasta el 25% de su remuneración diaria. El afectado podrá reclamar de la medida ante la Inspección del Trabajo respectiva. Las multas señaladas precedentemente se utilizarán de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 157 del Código del Trabajo. Cuando un trabajador se considere indebidamente afectado por alguna medida de la Compañía, especialmente por Amonestación severa o Multa, podrá solicitar por escrito la reconsideración de la medida, en la forma y dentro del plazo previstos en el artículo siguiente.

Artículo 58° bis: Procedimiento disciplinario.

Ninguna sanción se aplicará sin comunicación escrita de cargos que individualice los hechos, la fecha o período en que habrían ocurrido, la norma presuntamente infringida y los antecedentes disponibles. La persona trabajadora dispondrá de cinco días hábiles para formular descargos y acompañar antecedentes; por causa justificada podrá concederse una ampliación de hasta tres días hábiles.

La decisión será adoptada por el órgano que CMLM designe, distinto de quien formuló los cargos cuando ello sea necesario para asegurar imparcialidad, dentro de los diez días hábiles siguientes al vencimiento del plazo de descargos. Será escrita, fundada y proporcional, y considerará la gravedad, la reiteración, el daño o riesgo producido, el grado de participación, la conducta anterior y las circunstancias atenuantes o agravantes.

La resolución se notificará de manera reservada. La persona trabajadora podrá solicitar su reconsideración interna dentro de cinco días hábiles, la que será resuelta fundadamente dentro de diez días hábiles por una autoridad distinta o superior, sin que pueda agravarse la sanción por el solo ejercicio de este derecho. Este procedimiento no limita el derecho a reclamar ante la Inspección del Trabajo conforme al artículo 157 del Código del Trabajo, ni a ejercer las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

Artículo 58° ter: Coordinación entre el procedimiento disciplinario general y el procedimiento especial de la Ley Karin. Las infracciones generales en materia de trato, convivencia y disciplina se tramitarán conforme al procedimiento establecido en el artículo 58 bis. Cuando los hechos denunciados puedan constituir acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, conforme a las definiciones legales, su recepción, las medidas de resguardo, la investigación y la resolución se regirán exclusivamente por el procedimiento especial establecido en la sección 3.10 de este Reglamento, por el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo incorporado a este Reglamento como Anexo N° 1, por los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo y por el Decreto Supremo N° 21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 58° quáter: Órgano instructor y órgano decisor. En el procedimiento disciplinario general: (a) el Órgano Instructor será la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento, o quien esta designe, y tendrá a su cargo formular los cargos, recibir los descargos y reunir los antecedentes; (b) el Órgano Decisor será la Gerencia General, o quien esta designe, y resolverá fundadamente el procedimiento y aplicará, cuando corresponda, la sanción; (c) como regla general, el Órgano Decisor deberá ser una persona distinta del Órgano Instructor, a fin de

asegurar la imparcialidad del procedimiento, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 58 bis de este Reglamento; (d) en caso de impedimento, ausencia o inhabilidad, actuará como suplente del Órgano Instructor el Jefe del Departamento de Recursos Humanos y, como suplente del Órgano Decisor, el Gerente del área respectiva o quien designe la Gerencia General; si el suplente también se encontrare inhabilitado, la Gerencia General designará a un tercero idóneo ajeno al conflicto; (e) las notificaciones se practicarán por escrito, mediante correo electrónico institucional del trabajador, entrega personal con firma de recepción o carta certificada al domicilio registrado; y (f) los plazos del procedimiento serán de cinco días hábiles para formular descargos, ampliables hasta por tres días hábiles adicionales; diez días hábiles para dictar la resolución; cinco días hábiles para solicitar reconsideración; y diez días hábiles para resolver la reconsideración. Estos plazos son concordantes con los establecidos en el artículo 58 bis de este Reglamento.

4.13 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 59°: Constituye obligación legal y reglamentaria, de carácter principal, que todo trabajador cumpla fiel y estrictamente todas las obligaciones y prohibiciones que emanan de su contrato de trabajo, así como todas las prácticas e instrucciones del empleador, inherentes al buen desempeño de sus funciones.

En especial, son obligaciones de los Trabajadores:

1. Mantener un trato cordial y respetuoso con todo el personal con el que se interactúe en la prestación de los servicios: compañeros de trabajo, jefaturas, subordinados, clientes, proveedores, personal subcontratado, practicantes, etc.
2. Utilizar un tono de voz adecuado en las relaciones laborales.
3. Respetar los espacios personales.
4. Respetar las opiniones, puntos de vista, apariencia, estilos de vida, creencias de otros trabajadores.
5. Respetar el trabajo de otros trabajadores.

6. Elevar con su jefatura directa o departamento de recursos humanos, tratos o conductas inadecuados de otros trabajadores de forma temprana, antes de que deriven en conductas de acoso.
7. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido, suscribir las actas en que consten sus declaraciones y mantener la confidencialidad de la información.
8. Dirigirse a los trabajadores de manera adecuada, utilizando su nombre o sobrenombre aceptado por el trabajador.
9. Respetar el espacio de comunicación, dejando que el trabajador pueda presentar una idea o punto de vista respecto de un tema.
10. Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
11. Respetar las medidas preventivas, de resguardo y correctivas tomadas por el empleador para garantizar un sano ambiente laboral libre de violencia.
12. Mantener la confidencialidad de todos los hechos de que tome conocimiento en razón de un procedimiento de investigación de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, violencia hacia las mujeres en razón de su género.
13. Cumplir las instrucciones, lineamientos, estándares operacionales y medidas de seguridad o salud.
14. Colaborar en la gestión preventiva en relación con los riesgos laborales a los cuales estén expuestos.
15. Participar de forma continua en actividades preventivas.
16. Colaborar en la investigación de incidentes.
17. Utilizar y cuidar sus elementos de protección personal.
18. Reportar e informar de forma inmediata a su supervisor directo todo peligro o riesgo que no esté bajo control, los cuales podrían afectar la seguridad y salud de éste u otros Trabajadores.
19. Informar a su supervisor directo de toda condición de salud que impida la correcta ejecución de sus labores.

20. Cumplir las normas de tránsito al conducir vehículos motorizados en funciones laborales.
21. Cumplir en todo momento los lineamientos establecidos en toda política de la Compañía.
22. Cumplir y respetar el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, incorporado como Anexo N° 1 del presente Reglamento, así como las medidas preventivas, de resguardo y las instrucciones que emanen de su aplicación.

Las infracciones a estas obligaciones, entre otras, serán constitutivas de incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato y autorizarán al empleador para poner término a él, sin indemnización de ninguna especie, cuando por la gravedad o reiteración de las conductas que las constituyen, tal medida sea procedente.

Artículo 60°: Prohibiciones. Se prohíbe especialmente a los trabajadores de la Empresa:

1. Incurrir en faltas de respeto hacia el personal con el que se interactúe en la prestación de los servicios: compañeros de trabajo, jefaturas, subordinados, clientes, proveedores, personal subcontratado, practicantes, etc.
2. Utilizar tonos de voz elevados o en modo de mofa hacia otros trabajadores. Utilizar tonos o expresiones agresivas al dirigirse a otros trabajadores.
3. Utilizar sobrenombres inapropiados, malintencionados, discriminatorios, que molesten o pudieren afectar la honra del trabajador.
4. Utilizar expresiones discriminatorias para referirse a otros trabajadores.
5. Efectuar acciones tendientes a crear un ambiente de trabajo hostil o incómodo.
6. Incurrir en comportamientos descorteses o groseros con o sin la intención de dañar a un compañero.
7. Invadir los espacios personales de otros trabajadores.

8. Utilizar bienes, herramientas o materiales de trabajo que pertenecen a otros trabajadores sin su consentimiento.
9. Divulgar información falsa de otros. Divulgar la información personal o sensible confiada por otro trabajador. Divulgar hechos de los que tome conocimiento en razón de una investigación de acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo, violencia en el trabajo hacia las mujeres en razón de su género, u otras.
10. Incurrir en comentarios o conductas sexistas. Efectuar comentarios denigrantes hacia un grupo de trabajadores o estereotipo de personas. Efectuar chistes o bromas sexistas o discriminatorios.
11. Comentar, referirse o bromear sobre la apariencia de otra persona. Silenciar o ningunear a otro trabajador. Interrumpir a sus compañeros mientras intervienen o presentan sus ideas o puntos de vista.
12. Criticar constantemente a otros trabajadores.
13. Efectuar requerimientos de carácter sexual a otros trabajadores. Chantajear o exigir favores sexuales que condicionen una determinada ventaja laboral. Efectuar bromas de orden sexual. Utilizar un lenguaje o tono de voz de carácter sexual u ofensivo. Enviar imágenes de carácter sexual a otros trabajadores. Incurrir en contactos no deseados por quien los recibe (besos, abrazos, caricias). Realizar comentarios sobre el aspecto físico o ropa que utilizan otros trabajadores. Realizar gestos sexuales u obscenos a otros trabajadores.
14. Utilizar los medios de comunicación entregados por la empresa, como correos electrónicos, WhatsApp, Teams, Meet, entre otros, para fines no laborales.
15. Agredir verbal o físicamente a otro trabajador.
16. Menospreciar, maltratar o humillar a otro trabajador.
17. Rehúsar la comunicación con un determinado trabajador.
18. Realizar ataques a la vida privada de otro trabajador.
19. Amenazar a otros trabajadores.

20. Atacar las creencias de otros trabajadores, sean creencias religiosas, políticas, etc.
21. Gritar o insultar a otros trabajadores.
22. Incurrir en cualquier tipo de violencia, física o verbal, particularmente en contra de las mujeres por dicho hecho.

Artículo 61º: Prohibiciones especiales para jefaturas o superiores jerárquicos:

1. Excluir trabajadores de reuniones, equipos de trabajo, eventos, entre otros, basados en razones que no dicen relación con su cargo o capacidades.
2. Sobrecargar de trabajo a un trabajador en particular.
3. Asignar tareas denigrantes, que no dicen relación con el cargo o inferiores a las capacidades de un trabajador en particular.
4. No asignar tareas a un trabajador.
5. Otorgar injustificadamente más tareas a un trabajador que al resto del equipo.
6. Llamar la atención a un trabajador en público, de manera denigrante.
7. Criticar constantemente a un trabajador por cuestiones que no dicen relación con el desempeño de su cargo.
8. Cuestionar, sin fundamento, las decisiones de los trabajadores.
9. Beneficiar a un trabajador en particular por motivos no objetivos, como sexo, género, nacionalidad, relación personal, etc. Son motivos objetivos el desempeño, cargo, antigüedad, etc.
10. Amenazar a otros trabajadores con el despido, no aumento de sueldo, no pago de bonos, no entrega de beneficios, etc.

4.14 PROHIBICIÓN DE USO Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Artículo 62º: La información confidencial es aquella que no es de conocimiento público y que la Compañía ha definido que no debe ser difundida por ningún medio público (correo electrónico, redes sociales, teléfonos, dispositivos móviles

personales, etc.) por requisitos legales de protección de datos e información, seguridad de las personas e instalaciones y por estrategia de la Compañía.

- Esta información confidencial incluye: listados de dotación de trabajadores y trabajadoras, listas de proveedores, estrategias operacionales, ideas y proyectos de ingeniería, información o registros de áreas de producción, faenas, oficinas, maquinarias, e instalaciones en general, diseños, información sobre remuneraciones y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada que se relacione con la Compañía y su administración y estrategia de negocio.

Artículo 63°: Está estrictamente prohibida la difusión, por parte de los trabajadores y trabajadoras (directos o de empresas colaboradoras) y visitas, de toda clase de información confidencial detallada en el artículo anterior, a menos que así lo exija la ley o lo autorice la Gerencia General de la Compañía. Es deber de todos los trabajadores o trabajadoras denunciar a su línea de supervisión las posibles sospechas de mal uso de la información confidencial de la Empresa, así como informar y sugerir posibles mejoras en los procedimientos que permitan un mejor resguardo de este tipo de información.

4.15 USO RESPONSABLE DE REDES SOCIALES AL INTERIOR DE LA COMPAÑÍA

Artículo 64°: Todos los trabajadores y las trabajadoras deben controlar y aplicar el máximo criterio en el uso de las redes sociales durante la jornada de trabajo, entendiendo que esta actividad puede distraer la atención de las personas, la calidad del trabajo, lo que afecta la seguridad y las comunicaciones interpersonales al interior de la Compañía.

Artículo 65°: Está prohibido desatender las funciones propias de cada cargo para atender las redes sociales de manera reiterada y prolongada en un espacio de tiempo de la jornada de trabajo. Asimismo, está prohibido, según las normas de confidencialidad de la empresa, subir, enviar o difundir en cualquier medio o red social (excepto las redes sociales oficiales de la Compañía), fotografías, videos u otro documento digital o escrito, que contenga información o imágenes de las

instalaciones, proceso productivo, faenas, construcción o maquinarias utilizadas dentro del recinto de la Compañía, así como cualquier otra información confidencial que no es de conocimiento público.

4.16 LEY SOBRE CONSUMO DE TABACO

Artículo 66°: En conformidad a la publicación de la ley N° 20.105 del 16 de mayo de 2006, sobre materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco, se ha incluido en nuestro Reglamento Interno lo siguiente, con la visión de convertirse en una empresa libre de tabaco.

Se prohíbe fumar al interior de oficinas, vehículos, bodegas y espacios no habilitados al interior de la Empresa en conformidad con la ley.

4.17 LEY DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 67°: En conformidad a la publicación de la ley N° 20.123 del 16 de octubre de 2006, sobre materias relativas al régimen de subcontratación, se ha incluido en nuestro Reglamento Interno lo siguiente:

- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador o trabajadora para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores o trabajadoras bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Artículo 68°: La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas, en favor de los trabajadores y trabajadoras de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual los trabajadores y trabajadoras

prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores y trabajadoras de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. El trabajador o trabajadora, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este párrafo.

Artículo 69°: La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores y trabajadoras, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas. El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refieren los artículos anteriores, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 70°: En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de

sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o trabajadora o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o trabajadora o institución previsional acreedora. La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas.

Artículo 71°: Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención señalado anteriormente, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas, en favor de los trabajadores y trabajadoras de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual los trabajadores y trabajadoras del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores y trabajadoras de éstos. Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

4.18 OBLIGACIONES DE ORDEN PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 72°: Los trabajadores y las trabajadoras deberán cumplir con las siguientes instrucciones:

- Cumplir el Contrato de Trabajo de buena fe, por lo que el trabajador o trabajadora se obliga no solo a lo que expresamente está estipulado, sino que también a todo lo que por Ley o por la costumbre le pertenezca y, en especial, a todo lo que emane de la naturaleza de la actividad laboral

convenida, debiendo respetar todos los procedimientos establecidos en la Empresa, particularmente los contenidos en sus Manuales, Reglamentos, Procedimientos, Instructivos, Protocolos u otros documentos definidos por la Compañía como parte del desarrollo de sus actividades y operaciones.

- Realizar eficientemente las actividades y funciones laborales acordadas con su jefatura y convenidas en el contrato de trabajo.
- Desempeñar sus funciones y, a la vez, colaborar y contribuir con la eficiencia del proceso operacional.
- Respetar y ejecutar las instrucciones de la Compañía recibidas por medio de su supervisión directa.
- Respetar al empleador y a sus representantes, jefes, compañeros y compañeras de trabajo, subalternos, trabajadores y trabajadoras de empresas colaboradoras, en su persona y en su dignidad.
- Informar al área competente y prestar colaboración dentro de sus competencias y alcance, en caso de accidentes y/o emergencias (personal y/o de las instalaciones).
- Mantener confidencialidad acerca de los antecedentes económicos, comerciales y técnicos que pudiera conocer, en relación con su trabajo, detallados en el artículo 62.
- Dar aviso oportuno al empleador de su inasistencia al trabajo, justificándola con la respectiva licencia médica u otro antecedente que la respalde.
- Cumplir con las demás obligaciones que imponga la Norma Laboral, los Contratos Colectivos, el Contrato Individual y este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Entrar y salir de las dependencias, resguardando la seguridad, así como firmar diariamente los controles de entrada y salida a la jornada laboral.
- Presentarse en el horario pactado en el lugar de trabajo asignado y con los implementos, equipos e indumentaria requerida.

- Desarrollar el trabajo alineado con los intereses de la Compañía, evitando pérdidas, mermas, producción deficiente, deterioros o gastos innecesarios a causa de su trabajo.
- Todo trabajador/a que para ejercer su actividad deba tener certificación (cumplimiento legal), deberá enviar dicha certificación y mantener informada a la Compañía; a su vez, la Compañía solicitará anualmente la actualización de datos personales y de competencias.
- Los trabajadores y trabajadoras que deben interactuar con personas externas u otras personas (clientes internos o externos) deberán hacerlo en forma cordial, eficiente y deferente, en línea con los Valores de la Compañía.
- Será obligación de los trabajadores y trabajadoras, cuando deseen que se les faciliten herramientas, útiles, vehículos y/o implementos de propiedad de la Empresa, pedir autorización escrita a alguno de los siguientes representantes:
 - Gerente del Área
 - Jefes de Área o Supervisor a cargo
- Al término de la jornada de trabajo, los vehículos e implementos de trabajo deberán quedar guardados en el recinto de la Compañía.
- Deberán respetar y cumplir las normas internas de la Compañía, en especial aquellos Códigos, Políticas, procedimientos, manuales e instrucciones que emanen de la Compañía, como la Política de Sustentabilidad, además de todos aquellos procedimientos, manuales, políticas y códigos vigentes.
- Respetar a la Empresa y a sus representantes, en su persona y dignidad.
- Firmar anexos de contrato, registros de asistencia y control horario, certificados de feriados, etc., cuando corresponda, y conservar todo documento que la Empresa les entregue para conocimiento o consulta. Entre otros, reglamentos, manuales e instrucciones.
- En caso de alerta, emergencia sanitaria, epidemia, pandemia u otra contingencia sanitaria declarada o reconocida por la autoridad competente, las personas trabajadoras deberán cumplir las medidas preventivas,

protocolos e instrucciones vigentes dictados por la autoridad y por CMLM, en cuanto sean legales, proporcionales, debidamente informados y aplicables a la respectiva faena.

4.19 PROHIBICIONES DE ORDEN PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 73°: Estará prohibido para todo trabajador o trabajadora:

- Abandonar el trabajo o el recinto en el que se desempeña durante las horas laborales sin autorización expresa de la jefatura o de quien lo represente.
- Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol y/o de drogas, estupefacientes, introducirlos y/o consumirlos en la Compañía.
- Afectar o suspender ilegalmente las labores productivas o incitar a terceros para que lo hagan
- Causar, intencionalmente o por negligencia, daños a bienes muebles o inmuebles de la Compañía.
- Alterar en cualquier forma los controles (registros, información, procedimientos de trabajo, etc.).
- Llegar atrasado/a al trabajo (sin justificación), no cumpliendo el horario pactado.
- Dedicarse a cualquier actividad ajena al trabajo en horas laborales (venta de productos, asuntos personales no relacionados con las funciones de la Compañía, etc.).
- Preparar y consumir alimentos en horario de trabajo, en los escritorios o dependencias de la Empresa, pudiendo esto afectar la debida atención a las funciones e imagen de la Empresa. Esto, salvo snacks, infusiones y refrigerios menores los cuales si están permitidos.
- Realizar en horario de trabajo actividades o difusión política, religiosa o de cualquier interés o creencias personales, ajenas a sus funciones.
- Promover disputas o riñas entre personas.
- Correr listas y organizar colectas sin autorización de la Gerencia General, las que deben ser informadas por escrito con anticipación.

- Permanecer en las dependencias de la Empresa fuera de las horas de trabajo sin autorización.
- Practicar juegos de azar en horario de trabajo.
- Hablar por teléfono celular o prestar atención a dispositivos electrónicos descuidando la seguridad personal al conducir vehículo u operar equipos.
- 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.
- Efectuar negocios o actividades que se encuentren comprendidas dentro del giro que opera la empresa o actividad similar, sea a título personal o por intermedio de sociedades, asociaciones, personas o empresas de cualquier especie.
- Adulterar el Libro de Asistencia, o cualquier otro documento en uso en la empresa.
- Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa le destine para el cumplimiento de sus funciones.
- Utilizar equipos de trabajo (camioneta, automóvil, camión, maquinaria, entre otros) para fines personales.

4.20 CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Artículo 74°: Obligaciones de la Empresa respecto de los trabajadores y trabajadoras acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:

- La Compañía deberá tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores y trabajadoras, evaluando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio, lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieran acordado para la prestación de esos servicios.

- La Compañía deberá comunicar acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar, para la ejecución de sus labores.
- La Compañía deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- Al inicio de la modalidad de trabajo a distancia, la empresa desarrollará un programa de trabajo con las medidas preventivas y correctivas que debe implementar el trabajador y trabajadora logrando eliminar, controlar y reducir los riesgos, promoviendo la utilización de sus elementos de protección personal.
- La Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento informará por escrito a los trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos para las personas que prestan servicios en su propio domicilio o en otro lugar determinado.
- Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - Mobiliario que se requiera para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, la Compañía deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
- Previo al inicio de las labores a distancia, la Compañía capacitará a los trabajadores y trabajadoras, dando a conocer las principales medidas de

seguridad y salud que se deben considerar al momento de desempeñar sus respectivas labores.

- La Compañía proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate de mitigar o controlar.
- La Compañía evaluará anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- La Compañía realizará inspecciones, de forma presencial o a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora. Esto con el fin de controlar y vigilar las medidas de salud y seguridad adoptadas. Cuando los servicios se presten en el domicilio del trabajador o de un tercero, las inspecciones presenciales o no presenciales requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda, conforme al artículo 11 del Decreto Supremo N° 18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 75°: Prohibiciones de los trabajadores y trabajadoras acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- El trabajador o trabajadora no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 5° y 42 del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
- El trabajador o trabajadora no podrá ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo 76°: Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 77°: Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador y trabajadora, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

5. CAPÍTULO N° 2: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores y las trabajadoras de CMLM, que el capítulo de “Normas de Higiene y Seguridad” de este Reglamento Interno se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y del Decreto Supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, vigente desde el 1 de febrero de 2025.

El citado artículo 67 dice:

“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo, y los trabajadores y trabajadoras a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de Multas a los trabajadores y trabajadoras que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado, o que no cumplan las obligaciones que impongan las Normas y Reglamentaciones o Instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo”.

El objetivo del Reglamento y las disposiciones que contiene han sido establecidos con el fin de PREVENIR los riesgos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la Seguridad en el Trabajo.

Normativa minera complementaria. Sin perjuicio del presente Reglamento, CMLM elaborará, desarrollará y mantendrá reglamentos internos específicos para sus operaciones críticas y un sistema documentado de procedimientos de operación que garantice su cumplimiento, de conformidad con los artículos 25 y 26 del Decreto Supremo N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería. Estos instrumentos se aprobarán, controlarán por versión, comunicarán, capacitarán y revisarán conforme a los riesgos y operaciones efectivamente desarrollados en cada faena, y no son sustituidos por este Reglamento.

Artículo 77° bis: *Matriz de aplicabilidad e inventario de operaciones críticas. CMLM elaborará y mantendrá actualizada, por cada faena, una matriz de aplicabilidad y un inventario de operaciones críticas, de conformidad con los artículos 25 y 26 del Decreto Supremo N° 132, de 2002, del Ministerio de Minería.*

La matriz identificará, para cada operación crítica, los reglamentos internos específicos, procedimientos, instructivos y protocolos aplicables. Respecto de cada instrumento se registrará, a lo menos, el responsable de su elaboración y aprobación, la versión vigente, la fecha de su última revisión, el mecanismo de difusión y capacitación y las brechas detectadas respecto del estándar aplicable. La Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento será responsable de su elaboración, actualización periódica y cierre de brechas. El inventario será puesto en conocimiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos.

5.1 DEFINICIONES

Artículo 78°: Para efectos del RIOHS se entenderá por:

- Trabajador y Trabajadora: Toda persona que en cualquier carácter preste servicios a CMLM y por los cuales reciba una remuneración.
- Jefatura o Supervisión: Trabajador o trabajadora que tiene autoridad formal sobre un grupo de personas para dirigir su trabajo o sus actividades.
- Riesgo Laboral: Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los artículos 5° y 7° de la Ley N° 16.744.
- Equipo de Protección Personal: Dispositivo de uso permanente del trabajador o trabajadora, según los riesgos a los cuales está expuesto y que permite a la persona minimizar las consecuencias de un evento indeseado y de la exposición de diferentes agentes potencialmente nocivos para la salud.
- Accidente del Trabajo: Es toda lesión que una persona sufre a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- Accidente de Trayecto: Evento que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador o trabajadora y el lugar de trabajo.

La atención de la persona accidentada es igual que para un accidente del trabajo, pero en el evento de ser un accidente del trayecto, se deben acompañar los siguientes antecedentes:

- Formulario D.I.A.T. (“Denuncia Individual de Accidente del Trabajo”) extendida por la Empresa, debidamente firmada y timbrada.
- Certificado de horario extendido por la empresa, sobre todo indicando el horario que cumplía la persona afectada el día del accidente.
- Copia, si la hay, del certificado de atención de Urgencia u otro Centro Hospitalario.
- Copia, si la hay, del Parte de Carabineros.
- Presentar testigos si los hay.
- **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza la persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS):** Es el organismo técnico de participación entre la Compañía y sus trabajadores y trabajadoras. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes titulares de la empresa y tres representantes titulares de las personas trabajadoras, designándose por cada titular una persona suplente, según lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Empresa dará las facilidades y adoptará las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el Comité Paritario, conforme a los artículos 23 a 49 del Decreto Supremo N° 44, de 2023, incluidas sus elecciones, constitución, registro, capacitación, reuniones, actas, acuerdos, investigaciones y acceso a la documentación.

- **Normas de Seguridad:** Lineamientos de seguridad y salud en el trabajo orientados a minimizar la ocurrencia de incidentes.

5.2 DISPOSICIONES GENERALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 79°: A todo trabajador o trabajadora que ingrese a la Compañía se le informará oportuna y convenientemente acerca de los riesgos implícitos en sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.

Se pondrá especial énfasis en informar a los trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos presentes en sus lugares de trabajo, los estándares y medidas de control y protección establecidas por la organización y sus obligaciones a cumplir con cada una de las medidas anteriormente mencionadas.

5.3 INSTRUCCIÓN, PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN AL INGRESAR A LA COMPAÑÍA

Artículo 80°: Teniendo presente que la seguridad y salud laboral es un pilar fundamental de los Valores de CMLM, se definen metodologías efectivas de entrenamiento definidas en el Plan de Capacitación de la Compañía, el que considera el desarrollo de competencias corporativas, técnicas funcionales y competencias requeridas de carácter legal, con el fin de asegurar que todos conozcan las metodologías de trabajo, logrando identificar y controlar los riesgos presentes en sus actividades.

Artículo 81°: Antes del inicio de sus labores en CMLM, empresas contratistas o de servicios transitorios, toda persona trabajadora deberá recibir la **Obligación de Informar los Riesgos Laborales (ODI)**, en conformidad con lo dispuesto en el **artículo 15 del DS N° 44** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dicha información contemplará los riesgos específicos del puesto de trabajo, las medidas preventivas, los métodos de trabajo correctos y los límites de exposición permitidos.

En su primer día de trabajo, la persona se presentará en las dependencias correspondientes para recibir la Inducción General de la Empresa, la entrega formal del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y la instrucción específica por parte de su Supervisor Directo sobre los procedimientos de trabajo seguro del área.

Asimismo, con la periodicidad definida en el programa preventivo —la cual no podrá exceder de dos años—, cada persona trabajadora recibirá una capacitación teórica o práctica de al menos ocho horas sobre los contenidos exigidos por el **artículo 16 del DS N° 44**, incorporando enfoque de género y dejando registro firmado de los contenidos, duración, asistencia, relatoría y evaluación de comprensión.

5.4 LEY DE CARGA MÁXIMA

Artículo 82°: En conformidad a la publicación de la Ley N° 20.001 (“Ley del Saco”) y de la Ley N° 20.949, que modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual, se ha incluido en nuestro Reglamento Interno:

- Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.
- La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores. Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.
- 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.
- Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.
- Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. El empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores y trabajadoras, 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”.

5.5 LEY PARA EL CONTROL APLICABLE A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

Artículo 83°: En conformidad a la publicación de la ley N° 20.096 del 23 de marzo de 2006 sobre Sustancias Agotadoras de la capa de ozono, se ha incluido en nuestro Reglamento Interno lo siguiente:

- Las disposiciones de esta ley establecen y regulan los mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono estratosférico y a los productos cuyo funcionamiento requiera del uso de dicha sustancia, las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

Artículo 84°: Para el adecuado resguardo de la salud de la población frente a los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, esta ley establece un conjunto de medidas de difusión, prevención y evaluación tendientes a generar y proporcionar información idónea y oportuna a los sujetos expuestos al riesgo y así estimular conductas seguras frente a éste.

Artículo 85°: El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Artículo 86°: Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán contar con información en relación con su factor de protección frente a la radiación UV.

Artículo 86° bis: Programa de Gestión del Riesgo por Calor. Considerando la ubicación de Planta Santo Domingo en el desierto de Atacama y los desarrollos regulatorios del MINSAL y Mintrab en materia de estrés térmico (2025-2026), CMLM implementará un Programa de Gestión del Riesgo por Calor, complementario y distinto al programa de protección contra radiación UV. Dicho programa contemplará, a lo menos: (i) provisión permanente de agua potable fresca en los frentes de trabajo; (ii) habilitación de zonas de sombra y descanso; (iii) programa de aclimatación para trabajadores nuevos o que reingresen tras ausencias prolongadas; (iv) pausas programadas en períodos de alta temperatura; (v) capacitación sobre síntomas de golpe de calor y primeros auxilios; y (vi) un sistema de alerta basado en el índice de calor o temperatura de bulbo húmedo. La Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento será responsable de su implementación, seguimiento y actualización conforme evolucione la normativa aplicable.

5.6 OBLIGACIONES DE DAR CUENTA DE TODO ACCIDENTE DEL TRABAJO O SÍNTOMA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

Artículo 87°: La Compañía está obligada a informar a todo el personal sobre las distintas funciones y trabajos que impliquen o puedan implicar algún riesgo de sufrir un accidente del trabajo o de adquirir una enfermedad profesional.

Artículo 88°: Los trabajadores están obligados a informar a la Empresa de toda enfermedad profesional que hayan adquirido antes de ingresar en ella, y de todo síntoma de enfermedad que hayan adquirido en la realización del trabajo en la empresa. CMLM dispone de criterios preventivos (exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales y de egreso), cuyo objetivo es detectar de forma anticipada cualquier inicio de síntomas o enfermedad declarada.

Artículo 89°: Los trabajadores tienen la obligación de informar inmediatamente a su jefe directo o supervisor, cada vez que ocurra un accidente del trabajo.

5.7 OBLIGACIONES DEL PERSONAL EN CONOCER EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 90°: Todos los trabajadores y trabajadoras de la Compañía estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Se establece que, desde el momento de publicación y entrega de este reglamento, según lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 y en el Decreto Supremo N° 44, de 2023, no se aceptará como excusa el incumplimiento a sus disposiciones, procedimientos e instrucciones por desconocimiento.

5.8 USO Y CONSERVACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

Artículo 91°: Las herramientas, equipos de trabajo y elementos de protección que se entreguen al personal a su cargo y cuidado deben ser mantenidos en óptimas condiciones y el trabajador darle el uso para los fines que fueron entregados. Deberá, asimismo, tomar todos los resguardos y precauciones necesarias para evitar su extravío, uso indebido o daño.

5.9 ACATAMIENTO DE LAS NORMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO INTERNO, DE LAS MEDIDAS DE ORDEN, HIGIENE, SEGURIDAD Y DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS MANDOS MEDIOS

Artículo 92°: Es obligación de todo trabajador acatar los procedimientos y métodos de trabajo establecidos y no improvisar o cambiar sistemas recomendados como seguros. Si existieran dudas sobre algún método u operación, deberá consultarlo a su jefe directo.

Asimismo, las medidas de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo que la Compañía haya establecido, emanadas de este Reglamento, y sin perjuicio de las contempladas en el Código Sanitario y otros decretos anexos a la Ley N° 16.744, deben ser cumplidas por todos los trabajadores.

Artículo 93°: Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes Normas de Orden, Higiene y Seguridad en la Compañía a fin de evitar condiciones que puedan afectar la vida e integridad de las personas e instalaciones:

- Utilizar los casilleros para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, etc., los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tal efecto.
- Presentarse en su destino de trabajo con la indumentaria necesaria y provisto con los elementos de protección que la Compañía considere necesarios.
- Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, etc., los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tal efecto.
- Los trabajadores y trabajadoras deberán evitar en su aseo personal el uso de guape, trapos u otros elementos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.
- Los guantes, respiradores, máscaras, cascos protectores, gafas, botas u otros elementos personales de protección serán, como su nombre lo indica,

de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

- Los trabajadores y trabajadoras a cargo de estos equipos deberán usarlos en su labor en forma permanente.
- Todo trabajador y trabajadora estará obligado a informar en el acto a su Jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar su trabajo.
- Todo trabajador y trabajadora deberá dar cuenta inmediata a su Jefe directo si su equipo ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición.
- Todo equipo deberá ser operado con los elementos de protección requeridos y los trabajadores y trabajadoras deberán adoptar todas las medidas necesarias para evitar un incidente que origine daños personales y a terceros. Los trabajadores y trabajadoras deberán estar previamente capacitados y autorizados para efectuar dicha operación.
- Todo trabajador o trabajadora que deba destapar aberturas y/o fosos tiene la obligación de confinar y advertir (señalizar) el sector a fin de que nadie sufra accidentes.
- En los trabajos en que se requiera el uso de escalas móviles, los trabajadores deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones y no se permitirán escalas hechizas (madera u otro material no adecuado). No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos.
- Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas autorizadas, capacitadas y con elementos de protección personal.
- Estos equipos deberán mantenerse en carros, cuando son móviles, o debidamente sujetos a muros, pilares o bancos de trabajo y estar convenientemente acollarados o encadenados cuando se transporten. Las botellas deberán permanecer siempre en lugares frescos y cuando no estén en uso, o se encuentren vacías, tapadas con sus casquetes protectores.

- Las máquinas de soldar eléctricas deberán ser operadas sólo por personal autorizado y con sus elementos de protección personal.
- Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de la maquinaria, herramientas e instalaciones en general.
- Todo operador de máquina, herramienta, equipos o dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente de su funcionamiento para prevenir cualquier falla que pueda ser causa de accidente.
- En caso de falla de la máquina, herramienta, equipos o dispositivos de trabajo, el trabajador deberá informar inmediatamente a su Jefe directo acerca de las fallas que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo así las situaciones peligrosas que se puedan presentar.
- Los trabajadores que operen herramientas manuales deberán mantenerlas en perfecto estado.
- Los trabajadores revisarán periódicamente los equipos a su cargo e informarán cualquier desviación detectada.
- Al término de cada etapa de la jornada de trabajo o en caso de abandono momentáneo del lugar de faena, el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema que la impulsa para prevenir que cualquier imprudencia o manipulación de terceros, al ponerla en movimiento, cree condiciones inseguras.
- Los trabajadores que previa autorización efectúen reparaciones o revisiones que exijan retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja se tomarán las medidas de control necesarias. Asimismo, cada vez que se deba reparar, limpiar, cambiar, lubricar, etc., la maquinaria, equipo o herramienta, se deberá cumplir el protocolo de bloqueo de equipos.
- Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas

maquinaria y elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestro. Los operadores de equipos y conductores de vehículos deberán respetar las señalizaciones de tránsito.

- Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de aceite, grasa u otras sustancias que puedan producir resbalones y caídas.
- Al término de cada etapa de trabajo, o al proceder al cambio de operación, el trabajador a cargo de un área deberá procurar despejarla de excedentes de materias primas, despuntes, etc.
- El almacenamiento de piezas, partes, repuestos, despuntes, materiales, etc. se hará en lugares designados específicamente por la empresa, no pudiendo los trabajadores improvisar lugares de depósito.

Artículo 94°: Los Trabajadores que manipulen productos químicos deberán ser instruidos y tomar las debidas precauciones para evitar daños producto de una exposición indebida; para ello, deberán seguir las indicaciones definidas en la Hoja de Datos de Seguridad (HDS).

Artículo 95°: Todo trabajador o trabajadora deberá informar cualquier síntoma de enfermedad, sea o no originada por el trabajo, que pueda afectar a él o a terceros en su capacidad o seguridad en el trabajo.

El trabajador que padece alguna enfermedad o que se sienta mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe directo para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiera. Además, deberá informar de enfermedades infecciosas o epidémicas de su grupo familiar, información que se tratará con respeto y confidencialidad, de manera de no menoscabar o vulnerar la privacidad del trabajador o trabajadora.

5.10 PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS

Artículo 96°: Las medidas de prevención y control de incendios definidas por la Compañía son las siguientes:

- Todo trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso de extintores de su área de trabajo.
- El acceso a estos equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.
- No se podrá encender fuego ni fumar cerca de combustibles, lubricantes, pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno o acetileno, pasto, bodegas, entre otros productos.
- Se prohíbe la acumulación de basuras, especialmente guaipe o trapos contaminados, diluyentes o grasas en los lugares de trabajo o casilleros.
- Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate de ello deberá utilizar el extintor más cercano y habilitado para ese tipo de emergencia.

Artículo 97°: Los extintores de espuma, agua a presión, por ser buenos conductores de la electricidad, no deben ser empleados en incendios de la clase C, o en lugares amagados tales como enchufes, tableros, transformadores, etc., sin antes haber desconectado las palancas de los transformadores generales de luz y fuerza. Queda estrictamente prohibido el uso de extintores a base de tetracloruro de carbono, ya que esta prohibición es para todo el territorio nacional, según resolución N° 05166 del Ministerio de Salud.

Clases de Fuegos y Formas de Combatirlos:

- ✓ Incendios clase A (Papeles, madera, cartones, géneros) se combaten con extintores de polvo químico seco.
- ✓ Incendios clase B (Líquidos y productos inflamables, petróleo, bencina, parafina, grasa, aceites, etc.) se combaten con extintores de polvo químico seco, anhídrido carbónico, espuma y arena.
- ✓ Incendios clase C (Equipos eléctricos en general, motores, tableros, transformadores, cables, etc.). Se combaten con extintores de anhídrido carbónico.

5.11 PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 98°: En cumplimiento del artículo 60 del DS N° 44/2023, y sin perjuicio de lo indicado en los próximos artículos, a continuación, se enumeran las prohibiciones para los Trabajadores, las cuales constituyen actos o acciones que no se permitirán a las personas trabajadoras en su lugar de trabajo, por envolver riesgos para sí mismas u otras o para los medios de trabajo, dependiendo de las características de la entidad empleadora:

1. Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
2. El consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o drogas.
3. La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección.
4. La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.
5. La operación o intervención de maquinarias o equipo sin autorización.
6. El consumo de alimentos en los lugares de trabajo no autorizados.
7. Fumar en aquellos lugares y espacios de trabajo no habilitados para tal fin de conformidad a la ley.
8. Ingresar a lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose introducir bebidas alcohólicas a la Compañía, beberlas o darlas a terceros. Esta prohibición incluye todas las dependencias de CMLM.
9. Encender fuego en los lugares que se hayan señalado como prohibidos y fumar en ellos (instalaciones, vehículos, oficinas, etc.).
10. Incumplir las normativas vigentes, poniendo en riesgo su integridad y la de otras personas.
11. Inhabilitar sistemas de protección destinados a salvaguardar la seguridad de las personas.
12. Operar equipos o vehículos para los que no se encuentre debidamente entrenado y autorizado.

13. Comer o preparar alimentos en horas de trabajo (fuera del horario de colación) y en lugares no habilitados. Se excluyen de lo anterior los snacks, las infusiones y refrigerios menores.
14. Ingresar a recintos de trabajos peligrosos sin estar debidamente autorizado para hacerlo.
15. Hacer bromas, jugar, empujar, reñir o discutir dentro de la Compañía, a cualquier hora.
16. Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos o máquinas sin haber sido expresamente autorizado para ello.
17. Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido combustibles, aceite o lubricantes.
18. Alterar el registro de hora de llegada o salida de algún trabajador.
19. Abandonar tratamientos e indicaciones médicas definidas por el organismo administrador, así como también tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente laboral.
20. Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro trabajador o trabajadora.
21. Llevar pasajeros en el vehículo o máquina no habilitada para esos efectos y/o viajar en las pisaderas o parachoques de vehículos.
22. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización expresa.
23. Negarse a proporcionar informaciones en relación con determinadas condiciones de trabajo y de seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
24. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches instructivos y reglamentos, colocados para información y conocimiento del personal.
25. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Compañía proporcione.
26. Operar máquinas que no le corresponden, aun cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas, efectuando práctica.

27. Cambiar correas de transmisión o intentar reparaciones estando en funcionamiento la máquina o el motor.
28. Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
29. Usar vestimentas inadecuadas, especialmente cerca de equipos en movimiento.
30. Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la Compañía, aunque éstos no sean dirigidos a personas.
31. Usar bencina para otro fin que no sea la combustión interna de vehículos.
32. Usar aire comprimido para soplar vestimentas, aun cuando éstas no estén siendo utilizadas.

Artículo 99°: Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 60 del Decreto Supremo N° 44, de 2023, las conductas señaladas en el artículo 98 se tipifican reglamentariamente como faltas graves constitutivas de negligencia inexcusable.

Esta tipificación tiene carácter general, abstracto, preventivo y disciplinario, y no importa una calificación definitiva respecto de un accidente del trabajo o enfermedad profesional particular. La determinación de si, en un siniestro concreto, existió negligencia inexcusable del trabajador y si esta tuvo relación causal con su ocurrencia corresponderá exclusivamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de conformidad con el artículo 70 de la Ley N° 16.744.

El Comité Paritario ejercerá esta competencia de manera autónoma, atendiendo a los antecedentes y circunstancias del caso, sin que la sola inclusión de la conducta en el artículo precedente predetermine su decisión. Lo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria interna que pueda derivarse del incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en este Reglamento.

5.12 SANCIONES POR CONDUCTAS RIESGOSAS E INSEGURAS

Artículo 100°: Todo trabajador que infrinja las Normas de este Reglamento en su parte Higiene y Seguridad, las instrucciones pertinentes de la propia organización o acuerdos del Comité Paritario, deberá ser sancionado. Estas sanciones están reguladas por el artículo 154, N° 10, del Código del Trabajo, que dice: "las

sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria”. Dichas sanciones serán proporcionales a la gravedad de la infracción y serán impuestas previa instrucción de un procedimiento disciplinario. Su aplicación podrá ser reclamada ante la Inspección del Trabajo que corresponda, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo.

5.13 COOPERACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 101°: CMLM dará todas las facilidades al Comité Paritario para su funcionamiento y cometido y apoyará activamente la prevención de riesgos, mediante la capacitación del personal en materia de seguridad, así como también, todos los trabajadores se comprometen a participar activamente en las materias de prevención que les encomiende la Compañía, el Comité Paritario, el Departamento de Prevención de Riesgos o el organismo administrador según corresponda.

Artículo 102°: La seguridad en el trabajo y las acciones para prevenir los riesgos de accidentes y de Enfermedades Profesionales se verán altamente favorecidas si los trabajadores colaboran presentando sugerencias sobre las condiciones de trabajo, y en general, acerca de las medidas para mejorarlas. A fin de reconocer al personal que se distingue por su cooperación en las labores de Prevención de Riesgos, la Gerencia General realizará anualmente un reconocimiento al trabajador o trabajadora que se haya destacado.

5.14 OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES (DS N° 44, ARTÍCULO 15)

Artículo 103°: La Compañía tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

CMLM confeccionará y mantendrá actualizada, por cada centro de trabajo, una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados a sus procesos, tareas y puestos de trabajo, conforme al artículo 7 del Decreto Supremo

Nº 44, de 2023. Esta matriz estará disponible en los lugares de trabajo y será informada a las personas trabajadoras, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los dirigentes sindicales, cuando corresponda.

La información sobre los riesgos laborales y la correspondiente Obligación de Informar —ODI— deberán fundarse en la versión vigente de dicha matriz. La ODI deberá actualizarse y comunicarse antes de que la persona trabajadora se incorpore a un nuevo proceso productivo o cuando cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados, los riesgos existentes o las medidas de prevención y control aplicables; todo esto conforme al artículo 15 del Decreto Supremo Nº 44.

En el respectivo proceso de inducción de la Compañía, la primera actividad de formación que recibe el trabajador o trabajadora es la Charla correspondiente a la Obligación de Informar los Peligros, Riesgos y Medidas de Control; y los lineamientos estratégicos de Gestión Preventiva que CMLM mantiene en el desarrollo de sus operaciones, como es la “Guía de Estándares de Control de Riesgos Críticos” (GECRC).

Las variables operacionales y específicas de las funciones de los trabajadores o trabajadoras serán difundidas por su línea de mando directa (Jefe de Área o Supervisor), especialmente deben informar acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos definida en la HDS, sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 104º: La Compañía deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

CMLM cumplirá las obligaciones de información del artículo 15 del Decreto Supremo Nº 44, de 2023, por medio de la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento,

al ingresar una persona, al asignarle nuevas tareas, al cambiar los procesos o tecnologías y cada vez que varíen los riesgos o sus medidas de control.

Artículo 105°: Las infracciones en que incurra la Compañía a las obligaciones que le impone el presente título serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, la Ley N° 16.744, el Decreto Supremo N° 44 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y demás normativa aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que correspondan, especialmente aquellas contempladas en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

Los Trabajadores deben tener conocimiento de los riesgos inherentes a las labores que realizan, las consecuencias que puedan derivar de tales riesgos y las medidas preventivas que permitan su eliminación o control.

5.15 NORMAS ELÉCTRICAS INTERNAS

Artículo 106°: Documentación y registros:

Las instalaciones y equipos eléctricos usados en la Compañía deben cumplir las normas nacionales dictaminadas por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles u organismo asignado según D.F.L. N° 1 del 13 de septiembre de 1982, sus modificaciones posteriores y las que establece el presente Reglamento.

Toda faena minera que utilice energía eléctrica en sus instalaciones deberá mantener en sus oficinas planos actualizados que presenten en forma detallada el emplazamiento y las características fundamentales de las plantas de generación, subestaciones, redes de distribución, aparatos principales, canalizaciones eléctricas y de todos los accesorios. En ellos se indicarán claramente:

- ✓ Las instalaciones de superficie y subterráneas
- ✓ La ubicación de las plantas generadoras, subestaciones, centros de distribución, aparatos eléctricos estacionarios, tanto de superficie como subterráneos.
- ✓ Las características eléctricas (tensión empleada, potencia, frecuencia y capacidad instalada) de los generadores, transformadores, motores y demás aparatos utilizados.

- ✓ La disposición de los conductores, especificando sus características principales (Número de conductores, sección, aislación, voltaje).
- ✓ Los desconectadores, interruptores, aparatos de protección, pararrayos.
- ✓ Las redes del alumbrado.

5.16 NORMAS DE SEGURIDAD ELÉCTRICAS

Artículo 107°: La supervisión eléctrica estará encargada de desarrollar la mantención o reparación del equipo eléctrico y de llevar actualizado un registro de estos servicios y del personal autorizado, así como de otorgar cualquier información que al respecto requiera la Supervisión.

Artículo 108°: Ninguna persona podrá instalar, operar, ajustar, reparar, examinar, o trabajar en instalaciones o equipos eléctricos, sin haber sido instruida y autorizada por la Supervisión eléctrica o su representante. No se debe utilizar el material o equipo eléctrico en tensiones más elevadas, ni someterlo permanentemente a corrientes más intensas que las indicadas por el fabricante.

Cualquier modificación de algún elemento del equipo eléctrico debe ser realizada por personal capacitado y autorizado para el efecto.

Artículo 109°: Las personas encargadas y autorizadas para la operación de equipos eléctricos deben cumplir los lineamientos definidos por la Compañía para la operación segura de equipos eléctricos (Procedimientos de bloqueo de equipos, Instructivo de Operación de herramientas eléctricas manuales).

Artículo 110°: En relación a las instalaciones:

- ✓ Los locales, estructuras, salas o bodegas destinadas a contener instalaciones, equipos o material eléctrico deben contar con sus respectivos equipos de extinción que permitan actuar en caso de amago de incendio.
- ✓ La zona inmediata circundante a cualquier subestación eléctrica debe mantenerse libre de maleza que pueda incendiarse.
- ✓ Los transformadores que contengan aceite, instalados dentro de alguna construcción en superficie, deben estar adecuadamente protegidos con

materiales a prueba de fuego que impidan que éste se extienda si el aceite del transformador llegara a inflamarse.

- ✓ Si tales transformadores están instalados en lugares que representen riesgo, cerca de construcciones inflamables, se deben disponer los medios necesarios para evacuar o represar el aceite si la cubierta del transformador llegara a romperse.
- ✓ No se deberán utilizar extintores de agua, soda-ácido, espumantes o soluciones acuosas en fuegos de origen eléctrico.
- ✓ En el interior o en las inmediaciones de los locales o compartimientos que contengan elementos, equipos o materiales eléctricos se deben instalar, en cantidad suficiente y dispuestos para su utilización, medios de extinción apropiados para su uso en tales lugares, como extintores de polvo químico seco, de anhídrido carbónico (CO₂) o de halón.
- ✓ Las mediciones eléctricas deben efectuarse con las precauciones necesarias para evitar los riesgos derivados de la producción de chispas.
- ✓ No debe almacenarse ninguna materia inflamable en los locales, salas, estructuras o bodegas que contengan material, equipo o instalaciones eléctricas.
- ✓ En todos los lugares de superficie en que sea estrictamente necesario, deben colocarse pararrayos adecuados para proteger las instalaciones de las sobretensiones debidas a la electricidad atmosférica.

5.17 LEY DE LA SILLA

Artículo 111°: La Compañía debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores y trabajadoras.

5.18 PROTOCOLOS MINSAL

Artículo 112°: La Compañía aplicará los Protocolos MINSAL que correspondan de acuerdo a la identificación de peligros, para adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de los trabajadores cuando puedan estar

expuestos a agentes físicos, agentes químicos o agentes biológicos que puedan producir una enfermedad profesional.

Artículo 112° bis: Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. CMLM aplicará el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, administrando el cuestionario CEAL-SM/SUSESO conforme a la periodicidad y metodología establecidas por la Superintendencia de Seguridad Social. La Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento, en coordinación con el organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744, será responsable de su aplicación, del diseño e implementación del plan de acción ante resultados de riesgo alto y de la difusión de los canales de apoyo psicológico disponibles para los trabajadores. Lo anterior, sin perjuicio de las medidas preventivas contempladas en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, incorporado como Anexo N° 1 a este Reglamento.

Artículo 112° ter: En cumplimiento del Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (PLANESI), CMLM mantendrá un programa de protección respiratoria y vigilancia médica para los trabajadores expuestos a sílice cristalina respirable, en particular en las operaciones de chancado, molienda y procesamiento de mineral. La gestión operativa de dicho programa se regulará en instrumentos específicos complementarios a este Reglamento.

5.19 DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 113°: Para todas las materias no contempladas en el presente Reglamento, la Compañía y los trabajadores y trabajadoras se atenderán a lo dispuesto en la legislación nacional vigente y en la Ley N° 16.744 y sus reglamentos.

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia una vez cumplidos los procedimientos y plazos legales de comunicación, consulta e ingreso ante las autoridades competentes. A cada trabajador y trabajadora se le entregará gratuitamente y bajo firma un ejemplar del presente Reglamento con su texto íntegro, no pudiendo desconocer su tenor a contar de la fecha de entrega.

Las posteriores actualizaciones legales e internas de este Reglamento y de su Anexo N° 1 serán comunicadas en la Compañía a través de los medios de comunicación formales, mediante exhibición en Diario Mural, oficinas, casino y por correo electrónico.

6. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

CMLM, con la finalidad de proteger la integridad, vida y dignidad de cada uno de sus trabajadores, considera como base en el desarrollo de sus operaciones:

- ✓ Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales (montos, ajustes, periodicidad, etc.).
- ✓ Adoptar las medidas necesarias para la protección eficaz de la vida y de la salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo con la Ley N° 16.744 y los Decretos Supremos N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, y N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
- ✓ Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas, salvo en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, difundiendo los nuevos riesgos y medidas de control y cuidando nunca arriesgar la integridad y vida del trabajador(a).
- ✓ Colaborar, de conformidad a sus medios y a las políticas, procedimientos y recursos que se aprueben por parte de la administración con dicho objeto, al perfeccionamiento profesional de sus trabajadores, de acuerdo a los programas de capacitación que diseñe.
- ✓ Cumplir, en general, las normas contractuales y legales, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, la Compañía garantizará un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
- ✓ Respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo. No obstante, la Compañía podrá establecer diferencias en las remuneraciones fundadas en criterios objetivos, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de los trabajadores.

- ✓ En cumplimiento de la Ley N° 21.828 (D.O. 23.07.2026) y del nuevo artículo 157 septies del Código del Trabajo, CMLM, en su calidad de empresa del sector minero con 50 o más trabajadores, elaborará anualmente un Informe de Equidad de Género y Brechas Salariales. Dicho informe contemplará, a lo menos, el porcentaje de participación de mujeres; indicadores sobre su presencia en cargos de responsabilidad; las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; los antecedentes de brecha salarial; y otras medidas adoptadas en favor de la equidad de género. El informe será remitido electrónicamente a la Dirección del Trabajo durante el mes de marzo de cada año y se mantendrá publicado en el sitio web de la Compañía. La Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento, con apoyo del Departamento de Recursos Humanos, será responsable de su elaboración, aprobación y envío oportuno. El primer informe deberá ser confeccionado y remitido a más tardar en marzo de 2027, conforme a los parámetros que establezca la resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Realizar controles periódicos y en forma universal o general de las distintas herramientas de trabajo que proporciona la Compañía a sus trabajadores, a través de medios idóneos, no afectando la intimidad, vida privada o la honra de estos.
- ✓ Oír las sugerencias, consultas y reclamos que le formulen los trabajadores o los representantes de los trabajadores válidamente elegidos, siguiendo los conductos regulares y jerárquicos establecidos en su organización interna. En caso de reclamos por denuncia de acoso sexual, acoso laboral o por no cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, la Empresa seguirá el procedimiento estipulado en este Reglamento y en las Leyes N° 20.005 y N° 20.348, respectivamente.
- ✓ No discriminar por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia

personal, enfermedad o discapacidad u origen social, tanto en la contratación de sus trabajadores y trabajadoras como en la apreciación de su desempeño y en el trato de estos.

- ✓ No podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.
- ✓ Velar por que las trabajadoras embarazadas no efectúen trabajos considerados por la autoridad competente como perjudiciales para su salud o la de su futuro hijo.
- ✓ No perjudicar a un trabajador en cualquier forma, debido a sus labores sindicales o gremiales lícitas.
- ✓ No inmiscuirse en las actividades sindicales de los trabajadores.
- ✓ Mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- ✓ Investigar las denuncias y reclamos formulados por los trabajadores de acuerdo al procedimiento regulado en este Reglamento.
- ✓ No permitir que se dirijan labores o que trabajadores las ejecuten bajo la influencia del alcohol y/o drogas ilícitas.
- ✓ Promover y aplicar medidas que ayuden a proteger el medio ambiente, tanto al interior de la Compañía como en la comunidad que la rodea.
- ✓ Cumplir la legislación vigente y otros compromisos asumidos por la Compañía, en materias de calidad, seguridad, relación laboral, salud ocupacional y medio ambiente, en todos sus procesos.

7. CONSTANCIA DE RECEPCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 y en el Decreto Supremo N° 44, de 2023, acuso recibo gratuito del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa Compañía Minera Lux Mining.

Declaro como Trabajador de la Empresa **que el presente documento ha sido puesto a mi disposición para su revisión y posterior firma mediante la plataforma digital Talana**, manifestando su consentimiento para utilizar dicha plataforma para estos efectos.

Accedo a que la firma electrónica efectuada por mi parte a través de la plataforma Talana dejará constancia de mi aceptación y recepción del presente documento, y declaro entender que el documento quedará disponible para mi consulta y respaldo en dicha plataforma, de conformidad con la normativa laboral vigente.

Declara, asimismo que, en caso de no comprender el verdadero significado de alguno de sus artículos, me comprometo a solicitar explicaciones a mi línea jerárquica superior o supervisor respectivo.

Dejo constancia de comprender claramente los beneficios que se obtienen al trabajar con seguridad y reconozco mi deber de evitar lesiones personales, daños a equipos, materiales y a la propiedad. Asumo conscientemente el compromiso de estudiar este Reglamento y de cumplir cabalmente sus disposiciones, como también de acatar otras normas e instrucciones reglamentarias emanadas de la Compañía, ya que ellas tienen por objeto lograr un desarrollo laboral seguro y eficaz.

8. MODIFICACIONES

Registro de Modificaciones				
Versión N°	Fecha	Origen	Modificación	Realizada por:
0	18-10-2021	Lineamientos Operacionales CMNV	No Aplica	G HSEC-EO
1	01-07-2024	Lineamientos Operacionales CMNV	Ley N° 21.643	Área Legal CMNV Gerencia Operaciones Mineras & Cumplimiento
2	05-11-2025	Lineamientos Operacionales CMLM	DS N° 44/2023	Área Legal CMLM Gerencia Operaciones Mineras & Cumplimiento
3	22-09-2026	Lineamientos Operacionales CMLM	DS N° 44/2023; Ley N° 21.643 y DS N° 21/2024; DS N° 132/2002; otras materias (ver detalle)	Área Legal CMLM Gerencia Operaciones Mineras & Cumplimiento
Detalle de las modificaciones respecto de la versión N° 2 (05-11-2025): • Estructura y forma: reenumeración correlativa del articulado (arts. 1° a 113°); traslado de las Definiciones al numeral 1.1; eliminación del ex art. 6° del Capítulo N° 1, por estar duplicado; nuevo índice y corrección de redacción y formato. • DS N° 44/2023: reemplazo de las referencias a los DS N° 40 y N° 54, de 1969; Comité Paritario (numeral 1.1 y art. 78°); investigación de accidentes con enfoque de género (art. 3°); planes de emergencia con simulacro anual (arts. 16° y 16° bis); selección de EPP según la matriz de riesgos (art. 10°); registro y respuesta de propuestas y reclamos, con participación del Comité Paritario (art. 17°), y reconocimiento de propuestas preventivas (art. 18°); ODI, inducción y capacitación periódica (art. 81°); matriz de peligros y actualización de la ODI (arts. 103° y 104°); tipificación de la negligencia inexcusable y competencia del Comité Paritario (art. 99°); régimen de sanciones a la Compañía (art. 105°). • Ley N° 21.643 y DS N° 21/2024: incorporación al texto del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo como Anexo N° 1; conductas que no constituyen acoso laboral (art. 25°); principios y garantías de la investigación (arts. 26° y 30° bis); recepción sin control de admisibilidad, aviso a la Dirección del Trabajo dentro de 3 días y casos de derivación obligatoria (art. 31°); personas investigadoras (art. 32°); plazo para completar la denuncia (art. 34°); informe y remisión electrónica dentro de 2 días (arts. 37° y 38°); denuncias inconsistentes (art. 42° bis); coordinación con el procedimiento disciplinario (art. 58° ter) y deber de cumplir el Protocolo (art. 59°). • DS N° 132/2002 (Reglamento de Seguridad Minera): controles de alcohol y drogas (art. 2° bis); aviso a SERNAGEOMIN de accidentes graves, fatales y de alto potencial (arts. 3° y 6° bis); procedimientos mineros de emergencia y riesgos sísmico y de tsunami (art. 16° ter); reglamentos internos específicos, matriz de aplicabilidad e inventario de operaciones críticas (Capítulo N° 2 y art. 77° bis). • Normas de orden: examen de egreso (art. 2° bis); contratación de personas extranjeras conforme a la Ley N° 21.325 (art. 43°); alteración de la hora de ingreso según el art. 12 del Código del Trabajo (art. 48°); permisos por fallecimiento según el art. 66 del mismo Código (art. 51°); sala cuna y permiso de alimentación (art. 51° bis); tiempo que constituye jornada y límites a la modificación de jornadas y turnos (art. 53°); descuentos y sus límites legales (art. 56°); procedimiento disciplinario con cargos, descargos, reconsideración y órganos instructor y decisor, y deber de las jefaturas de informar los incumplimientos (arts. 8° y 58° a 58° quáter). • Seguridad y salud: notificación inmediata de accidentes graves o fatales a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, con suspensión de faenas (art. 6° bis); gestión de fatiga y somnolencia (art. 8°); interrupción de labores ante riesgo grave e inminente sin perjuicio para el trabajador (art. 14°); emergencias sanitarias (art. 72°); inspecciones del trabajo a distancia o teletrabajo, con autorización				

previa cuando se realicen en el domicilio (art. 74°); gestión del riesgo por calor (art. 86° bis); vigilancia de riesgos psicosociales, CEAL-SM (art. 112° bis); protección frente a la sílice, PLANESI (art. 112° ter).

- **Otras materias:** regla de cómputo de plazos (Preámbulo); marco normativo del Reglamento (Introducción); informe anual de equidad de género y brechas salariales, Ley N° 21.828 (Obligaciones de la Empresa); entrada en vigencia sujeta al cumplimiento de los trámites legales (art. 113°).

ANEXO N° 1

**Protocolo de Prevención del
Acoso Laboral, Acoso Sexual
y Violencia en el Trabajo**



Septiembre 2026

ÍNDICE

I.	ANTECEDENTES GENERALES	100
1.	Introducción.....	100
2.	Objetivo	100
3.	Alcance.....	101
4.	Definiciones	101
5.	Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	104
6.	Derechos y deberes de los empleadores y de los trabajadores	105
7.	Organización para la gestión del riesgo	107
II.	GESTIÓN PREVENTIVA.....	109
1.	Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo	109
2.	Identificación de los factores de riesgo	110
3.	Medidas para la prevención	115
4.	Mecanismos de seguimiento	117
III.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.....	118
IV.	MEDIDAS FRENTE A DENUNCIAS INCONSISTENTES.....	118
V.	DIFUSIÓN	119
	ANEXO I.....	120

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, COMPAÑÍA MINERA LUX MINING ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N° 1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. El presente protocolo ha sido elaborado con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentra afiliada la Empresa.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, así como las conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Para ello, el protocolo establece objetivos medibles para controlar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y velar por su mejoramiento y corrección continua, los que serán evaluados periódicamente conforme a los mecanismos de seguimiento establecidos en el presente instrumento.

Además, tanto el Empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Empleador, se obliga a incorporar dichos riesgos a su matriz de

riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, se obligan a apoyar al Empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad y a colaborar en su eliminación, actuando siempre de forma respetuosa y cordial con quienes interactúan en el entorno laboral, erradicando toda forma de violencia en sus relaciones laborales.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Empresa, incluyendo a trabajadores de las empresas contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas, envío de imágenes o videos sexuales, etc. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos.

- Participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:
 - Gritos o amenazas.
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia**, y que corresponden a correcciones de

carácter laboral. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir, entre otras, las siguientes conductas: comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la Empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable de una función de gestión, en la medida que exista respeto y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Se deja expresa constancia de que las siguientes actuaciones del Empleador, en tanto se ejerzan de buena fe y dentro del marco legal, no constituyen acoso laboral: (i) la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial; (ii) las evaluaciones de desempeño objetivas y documentadas; (iii) la aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno; (iv) la reorganización de funciones, cambios de puesto o reestructuraciones organizacionales debidamente justificadas; (v) las instrucciones relativas a la forma, modo y lugar de ejecución de las labores contratadas. Lo anterior, siempre que se realicen con respeto a la dignidad del trabajador y no sean utilizadas como mecanismo encubierto de hostigamiento.

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

El Empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del DS N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contemplados en el Anexo I, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están

desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

Asimismo, los procedimientos de investigación que se sustancien en virtud del presente protocolo se registrarán por lo dispuesto en el DS N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Reglamento de Investigación), debiendo observarse los siguientes principios: perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

6. Derechos y deberes de los empleadores y de los trabajadores

Trabajadores:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- No incurrir en conductas de acoso laboral y violencia en el trabajo.
- Cumplir con las disposiciones del Reglamento Interno de la Empresa, especialmente las obligaciones y prohibiciones.
- Mantener la reserva de la información a la que tenga acceso en virtud de una denuncia de acoso o violencia en el trabajo.
- Cumplir las medidas de prevención dispuestas por el Empleador.
- Asistir y participar en las capacitaciones impartidas por la Empresa.

Empleador:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias. La Empresa prohíbe toda forma de represalia contra las personas que presenten denuncias de buena fe. Asimismo, se garantizará el derecho a defensa de la persona denunciada, quien gozará de la presunción de inocencia durante todo el procedimiento de investigación. En este sentido, la Empresa deberá:
 - Adoptar las medidas de resguardo pertinentes.
 - Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
 - Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
 - Cumplir con el procedimiento de investigación en caso de denuncia.
 - Informar semestralmente sobre los canales de denuncia.
 - Informar semestralmente las instituciones a las que se puede recurrir en caso de incumplimiento de la legislación laboral y/o previsional.

El Empleador cumplirá con sus obligaciones de prevención adoptando las medidas razonables que estén a su alcance, considerando la naturaleza de los servicios prestados, el tamaño de la Empresa y los recursos disponibles. El cumplimiento íntegro del presente protocolo y del procedimiento de investigación establecido en el Reglamento Interno constituirá un elemento

favorable para la Empresa en caso de eventuales acciones judiciales. En este sentido, deberá:

- Entregar información al denunciante cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el Empleador, o su representante, en caso de que existan, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Prevencionista de Riesgos.

Es responsabilidad de la Empresa la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Empresa ha designado a la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento, o a la persona o personas de la organización a cargo de estas actividades, la que debe estar o ser capacitada en estas materias. Los datos de contacto del responsable (correo electrónico y teléfono) serán informados a las personas trabajadoras a través de los canales de difusión de la Empresa.

Organización para prevenir estas conductas:

- A) La Empresa ha designado al **Gerente de Operaciones Mineras y Cumplimiento** para la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes, según lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- B) La Empresa dispondrá de un correo de denuncia, que es el rbeltran@mineraluxmining.com, para que los trabajadores puedan manifestar sus dudas e inquietudes referentes al protocolo y las distintas medidas.
- C) En caso de existir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este se encargará, de acuerdo a sus funciones, de participar en el monitoreo de las medidas.

- D) La Empresa capacitará periódicamente a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas al respecto del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

Recibida una denuncia, la Empresa adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias, considerando la gravedad de los hechos, la seguridad del denunciante y las condiciones de trabajo. La Empresa podrá optar por realizar una investigación interna o, dentro del plazo de tres días hábiles, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En caso de investigación interna, esta deberá concluir en un plazo máximo de treinta días y será conducida preferentemente por una persona con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

1. Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo

La Empresa declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo o discriminación, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo. La Empresa reconoce que el acoso y la violencia pueden incidir en una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

En este contexto la Empresa se compromete a tomar todas las medidas para promover el respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, la Empresa hace un llamado a todo el personal que se desenvuelve en la Compañía, trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, para desarrollar relaciones respetuosas y corteses, velando por mantener un ambiente de trabajo cordial y armonioso.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Lo anterior se materializa de la siguiente manera en la realidad de la empresa:

- **Declaración de Principios:** La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas; para ello, la Empresa levantará una matriz de riesgos donde pueda identificarlos y tomar las medidas preventivas pertinentes.

- **Existencia de factores diversos:** La Empresa reconoce la existencia de muchos factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, y otros factores similares que, cuando son mal gestionados, suelen ser un antecedente de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.
- **Matriz de Riesgos:** El Empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.
- **Participativa:** La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, pudiendo los trabajadores realizar las observaciones a los riesgos identificados.
- **Derivación temprana:** La Empresa, en caso de recibir denuncias que puedan constituir acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, le ofrecerá al trabajador derivarlo al respectivo organismo administrador en conformidad con la Ley N° 16.744, para su atención psicológica temprana y así evitar mayores daños.

2. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con perspectiva de género, las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral en Salud Mental), así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP o

Denuncia Individual de Enfermedad Profesional) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

- **Factores de riesgos psicosociales laborales:** son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o Empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- **Comportamientos incívicos:** Los comportamientos incívicos abarcan comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surgen del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucionen hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

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

la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres o diversidades son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

A continuación, se identifican una serie de factores de riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo:

1. Mal diseño organizacional:

- Sobrecarga de trabajo o asignar carga bajo las capacidades del trabajador.
- Falta de reconocimiento al esfuerzo.
- Inequidad en la distribución de tareas dentro de un mismo equipo.
- Ausencia de descansos.
- Ambigüedad de roles.
- Limitar participación o toma de decisiones.

2. Escaso apoyo de jefatura o de la organización:

- Ausencia de ayuda o información para realizar tareas.
- Ausencia de capacitaciones.
- Condiciones organizacionales estresantes (excesiva competitividad, reestructuraciones organizacionales profundas con mínimos cuidados a los trabajadores; conflictos entre trabajadores no resueltos).

3. Liderazgo disfuncional:

- Disfuncionalidad de la jefatura: Tiene un estilo autocrático o de excesiva permisividad; escasos canales de comunicación con subordinados; favoritismos; no resuelve o resuelve mal conflictos de subalternos; llamados de atención en público.
- Hostilidad de la jefatura: Comportamientos hostiles hacia un trabajador; descréditos; menoscabos; burlas; aislamientos.

4. Asedio sexual:

- Bromas de carácter sexual que parecen consentidas, sin embargo, luego se tornan incómodas; envío de imágenes.
- Solicitudes de utilizar un determinado tipo de ropa.
- Contacto excesivo, más allá de lo cordial: abrazos constantes, besos, caricias, tocaciones, gestos.

5. Conflictos entre pares:

- Comportamientos inadecuados: bromas, gestos físicos hostiles, discriminaciones.
- Faltas de respeto: vocabulario inadecuado; tono de voz agresivo.

6. Conductas sexistas

7. Violencia externa:

- Insultos de parte de terceros, clientes, proveedores, usuarios, etc.
- Agresiones físicas de parte de terceros, clientes, proveedores, usuarios, etc.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo	Para prevenir los efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud. Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de

		medidas para su control y su revisión periódica.
Relaciones inadecuadas en el contexto del trabajo que pueden derivar en conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.	Salud Psicológica: Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales. Salud Física: A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce: Trastornos médicos de diversos tipos (nerviosos, cardíacos, respiratorios y gastrointestinales).	El protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / Superintendencia de Seguridad Social (CEAL-SM SUSESO), y acogiendo sus recomendaciones, en particular, en caso de que corresponda, de la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.

Riesgos y efectos sobre la salud:

Nivel Psíquico	Nivel Físico
• Reacciones de ansiedad • Apatía • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes	• Hipertensión arterial • Ataques de asma • Enfermedad coronaria • Dermatitis • Pérdida de cabello • Dolor de cabeza • Dolores articulares y musculares • Pérdida de equilibrio • Dolor estomacal • Úlceras estomacales • Taquicardia

Nivel Comportamental	Nivel Social
• Reacciones auto y hetero- agresivas • Trastornos alimenticios • Incremento en el consumo de drogas y alcohol • Incremento en el consumo de cigarrillo • Disfunción sexual • Reacciones de evasión	• Aislarse de las reuniones sociales. • Abandono de los compromisos sociales. • Desapego de los vínculos familiares. • Desatención de su rol y responsabilidad (padre, madre, esposo/a, hijos e hijas, etc.). • Intolerancia con los problemas de familia. • Pérdida de participación en proyectos

3. Medidas para la prevención

La Empresa tomará las medidas que se encuentren a su alcance para prevenir y eliminar los riesgos asociados a las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Sin embargo, la erradicación de las conductas antes mencionadas requiere de un esfuerzo conjunto entre la Empresa, los trabajadores y demás intervinientes. Para estos efectos, la Empresa hace un llamado general a todos los trabajadores para implementar las medidas preventivas, cumplir con lo dispuesto en el Reglamento Interno y colaborar con el desarrollo de un ambiente de trabajo libre de violencia.

En la implementación de las medidas de prevención, se tendrá presente lo siguiente:

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

- Al implementar las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se tendrá en especial consideración la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Empresa abordará y se implementará un plan de información acerca de las conductas inapropiadas dentro del contexto laboral (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Se organizarán actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Todo el personal de la Empresa se capacitará en relación con las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. A su vez, se instruirá sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La Empresa informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante los distintos canales dispuestos por la Empresa, diario mural, correo electrónico, charlas, entre otros. El responsable de informar y capacitar a los trabajadores será la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento.

La Empresa elaborará una programación de las medidas que se implementarán, indicando los plazos y los responsables de cada actividad, así como la fecha de su ejecución. La Empresa documentará todas las actividades preventivas realizadas (capacitaciones, charlas, evaluaciones de riesgo, comunicaciones) mediante registros de asistencia, actas y otros medios verificables, los que servirán como respaldo ante eventuales fiscalizaciones o procesos judiciales.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante los distintos canales de difusión. Los trabajadores podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas, comunicándose con la Gerencia de Operaciones Mineras y Cumplimiento.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Ej. Capacitación sobre la Ley Karin: conductas sancionadas y procedimiento de investigación.
Ej. Capacitación Trabajo en Equipo – Buen Trato
Ej. Informar riesgos asociados a acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
Ej. Informar periódicamente las medidas a adoptar ante conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
Ej. Informar de manera periódica sobre los canales de denuncia.
Ej. Capacitación sobre liderazgo.

4. Mecanismos de seguimiento

La Empresa, con la participación del Gerente de Operaciones Mineras y Cumplimiento, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. Para estos efectos, considerará las denuncias realizadas, las cartas de autodespido que tenga la Empresa, denuncias de enfermedad profesional en relación con la cantidad de trabajadores contratados.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral en Salud Mental), cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP o Denuncia Individual de Enfermedad Profesional) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Anualmente se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, el cual estará disponible para la Dirección del Trabajo, el SEREMI de Salud y los Organismos Administradores. Este tendrá el carácter de confidencial.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Ej. Mantener Cumplimiento de Programa Anual y Protocolos de la Compañía.
Ej. No se cumple	Ej. Evaluar los Protocolos de la Compañía, y reforzar algún tema en reunión con trabajadores

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

La Empresa establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Para efectos de resguardar la confidencialidad de las investigaciones, los intervinientes tendrán la obligación de mantener la reserva de los hechos de que tomen conocimiento, estando prohibida su divulgación a terceros o con otros involucrados. A su vez, deberán suscribir un documento declarando que se obligan a mantener la confidencialidad de los hechos de que tomen conocimiento con ocasión de la investigación. En lo referente a esta materia, se procederá según lo establecido en el RIOHS.

La Empresa podrá sancionar a los responsables en caso de incumplir con la obligación de confidencialidad.

IV. MEDIDAS FRENTE A DENUNCIAS INCONSISTENTES

La Empresa implementará mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y los trabajadores, independientemente del resultado de la investigación. La interposición de una denuncia que resultare inconsistente no generará sanciones por el solo hecho de su interposición, salvo que se acredite mala fe o falsedad

deliberada, caso en el cual se aplicarán las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.

V. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: correo electrónico y diario mural. Asimismo, se deja constancia de que las disposiciones de este protocolo se incorporan al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y que el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

La Empresa informará semestralmente a todos los trabajadores los canales de denuncia de que dispone la Empresa y las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento relativo a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, incluyendo la Dirección del Trabajo y los tribunales competentes.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas¹:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Manuel Turner	Abogado	mturner@guerrerogarces.cl
Pablo Guerrero	Gerencia de Administración y Campamento	pguerrero@mineraluxmining.com
Manuel Carrasco	Superintendente de Mantenimiento	mcarrasco@mineraluxmining.com
Rodrigo Beltrán	Gerente de Operación y Cumplimiento	rbeltran@mineraluxmining.com
Jorge Garcés	Abogado	jgarces@guerrerogarces.cl
Valentina Bohn	Recursos Humanos	vbohn@mineraluxmining.com

¹ Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este debe participar en la confección del Protocolo, independiente de que exista un prevencionista de riesgos profesionales en la entidad empleadora.

ANEXO I

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad

en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

3. Enfoque de género y diversidad.

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

4. Universalidad e Inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad

contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

5. Solidaridad.

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

6. Participación y diálogo social.

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

7. Integralidad.

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

8. Unidad y coordinación.

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

9. Mejora continua.

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

10. Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.