



ACTA DE REUNIÓN COMITÉ PARITARIO

EMPRESA : AMSOFT

HORARIO INICIO: 13:20

DIRECCIÓN Reunión virtual

HORA DE TÉRMINO: 13:48

FECHA :08-03-2024

PARTICIPANTES: Carolina Jara, Claudio Villarroel, Richard Muñoz, Isidora Vassallo, Pablo García, David Nazariego, Milena Ponce.

MIEMBROS DEL COMITÉ: Carolina Jara, Claudio Villarroel, Richard Muñoz, Isidora Vassallo, Pablo García, David Nazariego.

INVITADOS: Milena Ponce. (Participante del Comité de Aplicación)

PUNTOS TRATADOS

1. Revisión de Medidas Prescriptoras propuestas por la ACHS.

Dentro de las medidas prescritas por la ACHS, estas se encuentran asociadas a las preguntas por la dimensión de “Vulnerabilidad” que arrojaron en los resultados del protocolo riesgo medio, revisemos las preguntas, plazos y medidas a aplicar:

- ¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?
- ¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?

Para estas preguntas, se establecieron medidas con plazos diferentes:

- **Corto Plazo (hasta el 30 de mayo 2024):** Para el corto plazo, se deberán aplicar las medidas propuestas por los colaboradores trabajadas en el focus group a la empresa, estas son las siguientes:

1..1. Realizar un formulario online para conocer el estatus de cómo se van sintiendo en el proyecto que participan, y para saber si se encuentran realizando las funciones para las que fueron contratados, a lo menos cada 3 meses.

1..2. Realizar un formulario de seguimiento online a los colaboradores para conocer el estatus del proyecto al que los prestan servicios y aclarar: el nombre del

proyecto, nombre del líder, si conocen las fechas de término del proyecto actual o algún futuro cambio posible, esto, a lo menos cada 3 meses.

- 1..3. Crear un canal para notificar a Amsoft, sobre problemas o dificultades en los sistemas o herramientas del cliente que retrasen el cumplimiento de los objetivos, para informar al cliente y solicitar ajuste en la exigencia de entregables.
- 1..4. Realizar seguimiento con los clientes para entregar feedback a los colaboradores más seguidos, para conocer aspectos de mejora en cuanto a su desempeño.
- 1..5. Crear un canal formal de solicitud de equipamiento o herramientas técnicas.
- 1..6. Acompañamiento técnico al momento de ingreso a la empresa o cuando se requiera.
- 1..7. Implementar protocolo para informar con anticipación y acordar la manera de compensar trabajos extraordinarios, solicitados por el cliente.
- 1..8. Comunicar sobre información de Evaluación de Desempeño y Evaluación de renta, para mantener a los colaboradores más informados a lo menos 2 veces por año.

- **Mediano Plazo (hasta el 30 de Agosto 2024):**

- 1..1. Es necesario implementar medidas preventivas para reducir la vulnerabilidad en el trabajo: Difusión de capacitaciones internas y externas disponibles para los trabajadores, apoyo técnico en inducción y cuando se requiera a todo el personal y retroalimentación semestral como oportunidad de mejora.

- **Largo Plazo (hasta el 29 de Noviembre 2024):**

- 1..1. Comunicación a la organización de medidas preventivas aplicadas.

2. Actualización Ley de Acoso 2024. El proyecto de ley mantiene la definición de acoso sexual del artículo 2° del Código del Trabajo. Sin embargo, modifica la definición de **acoso laboral**, eliminando la exigencia de agresiones u hostigamientos “reiterados”, e introduce el concepto de **violencia en el trabajo**, el cual consistiría en conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral y que afecten a los trabajadores, con

ocasión de la prestación de servicios **Esta ley entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.**

3. Actualización Ley de Teletrabajo 2024. La ley consta de un artículo único que establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal, pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.

Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

En estos casos, el empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora y cuidadora el desarrollo de su trabajo bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, conforme a las siguientes reglas:

- a) La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

- b) El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a la presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público.

- c) Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.



d) Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo.

e) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y la fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, deberá constar en un anexo al contrato de trabajo.

ACUERDOS TOMADOS

1. Para el mes de marzo, los colaboradores deberán realizar la capacitación brindada por la Achs sobre: "Gestión de Seguridad y Salud en el Teletrabajo".
2. Todos los integrantes del comité se comprometen a alentar en la medida de lo posible las actividades pertinentes que se deben entregar, como las capacitaciones y otros.

OBSERVACIONES

.....
SECRETARIO

.....
PRESIDENTE

c.c.: Asociación Chilena de Seguridad
Otras
Archivo.

El presente documento es firmado electrónicamente, quedando una copia digital del mismo en poder del Empleador y otra en poder del Trabajador.

Firmado electrónicamente por:

□	Nombre Claudio Andrés Villarroel Anwandter	□	Nombre Pablo Andrés García Fernández
	RUT 17.474.455-6		RUT 13.873.811-6
	Email claudio.villarroel.a@gmail.com		Email pgarcia@amsoft.cl
	Fecha 19/03/2024 a las 13:24		Fecha 19/03/2024 a las 13:26
	IP 186.79.6.105		IP 191.113.177.42
	Token e208ccb63ee21013811c24555cc82e04		Token 417ea39451d6d76a25d100880750cb54

Verifique la validez de este documento escaneando el siguiente código

