

## 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 2º 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:**

<input type="checkbox"/> <b>Nombre</b> Claudio Andrés Villarroel Anwandter	<input type="checkbox"/> <b>Nombre</b> Pablo Andrés Garcia Fernandez
<b>RUT</b> 17.474.455-6	<b>RUT</b> 13.873.811-6
<b>Email</b> claudio.villarroel.a@gmail.com	<b>Email</b> pgarcia@amsoft.cl
<b>Fecha</b> 19/03/2024 a las 13:24	<b>Fecha</b> 19/03/2024 a las 13:26
<b>IP</b> 186.79.6.105	<b>IP</b> 191.113.177.42
<b>Token</b> e208ccb63ee21013811c24555cc82e04	<b>Token</b> 417ea39451d6d76a25d100880750cb54

Verifique la validez de este documento escaneando el siguiente código

