

Actualización mayo 2021¹**IPP****Instituto Profesional Providencia**INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA
S.A. RUT 79.996.010-9**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

Este Reglamento contiene las normas generales por las que se regirán los trabajadores de este Instituto y se ha confeccionado de acuerdo al DS N° 40, de la Ley 16.744 y del Código del Trabajo, D.F.L. N° 1.

¹ Aprobado por Decreto de Rectoría N° 6-2021 de 12 de mayo de 2021.

INDICE

PRIMERA PARTE. NORMAS DE ORDEN.....	5
TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	5
TITULO II. DEL INGRESO AL INSTITUTO Y DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	7
TITULO III. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DEL DESCANSO SEMANAL.....	9
TITULO IV. DE LA ASISTENCIA DEL PERSONAL Y DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.....	10
TITULO V. DEL FERIADO LEGAL.....	11
TITULO VI. DE LAS LICENCIAS.....	12
TITULO VII. DE LAS REMUNERACIONES.....	12
TITULO VIII. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CARACTER GENERAL.....	13
TITULO IX. DE LAS PROHIBICIONES.....	15
TITULO X. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.....	16
TITULO XI. DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	17
TITULO XII. DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD Y POSTNATAL MASCULINO.....	18
TITULO XIII. DE LOS PERMISOS.....	21
TITULO XIV. DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.....	21
TITULO XV. DE LAS SANCIONES Y MULTAS.....	22
TITULO XVI. DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....	22
TITULO XVII. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	25
TITULO XVIII. SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES.....	25
TITULO XIX. PRESENTACION PERSONAL.....	25
TITULO XX. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.....	26
TITULO XXI. DE LA ACTITUD PERSONAL Y PROFESIONAL.....	26
TITULO XXII. DE LA PROTECCION AL TRABAJADOR.....	27
TITULO XXIII. UTILIZACION DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN E INFORMATICOS.....	27
SEGUNDA PARTE. MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	29
TITULO XXIV. DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	30
TITULO XXV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPONSABILIDADES EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES.....	33
TITULO XXVI. DE LAS OBLIGACIONES.....	35
TITULO XXVII. DE LAS PROHIBICIONES.....	38
TITULO XXVIII.vDE LAS SANCIONES Y RECLAMOS.....	39

TITULO XXIX. OTRAS DISPOSICIONES	40
TITULO XXX. DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	41
TITULO XXXI. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S.N°40, TITULO VI).....	42
TITULO XXXII. PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (LEY 16.744 Y DS N° 101)	46
TITULO XXXIII. DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS	47
TITULO XXXIV. PREVENCIÓN Y EVACUACIÓN POR EMERGENCIA DE SISMO, INUNDACIÓN, U OTROS ...	49
TITULO XXXV. PREVENCIÓN Y EVACUACIÓN POR EMERGENCIA DE INCENDIO	49
TITULO XXXVI. DE LOS ELEMENTOS PROTECCIÓN PERSONAL (EPP).....	51
TITULO XXXVII. DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001	51
TITULO XXXVIII. DECRETO N°4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES	52
TITULO XXXIX. INSTRUCCIONES RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES IMPUESTAS A LAS EMPRESAS POR LOS INCISOS CUARTO Y QUINTO DEL ARTÍCULO 76 DE LA LEY N° 16.744, EN VIRTUD DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.123.....	54
TITULO XL. AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO	56
TITULO XLI. DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	56
TITULO XLII. PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES	58
TITULO XLIII. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	58
TITULO XLIV. CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.....	59
TITULO XLV. NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS AL COVID – 19	62
TITULO XLIV. VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	65
TITULO XLV. DEL REGISTRO DE CARGOS.....	66

PREÁMBULO:

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto Profesional de Providencia S.A., se dicta en virtud de lo dispuesto en el Artículo 153° del Código del Trabajo. Sus disposiciones son concordantes con lo preceptuado en el Artículo 67° la Ley N° 16.744.-, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y con el Decreto Reglamento 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, preceptos legales que regulan las relaciones entre empleador y trabajador y se establece que toda empresa o entidad que ocupe 10 o más trabajadores permanentes, está obligada a confeccionar y mantener al día un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuyo cumplimiento será obligatorio para las partes involucradas, debiendo el empleador entregar a cada trabajador un ejemplar gratuitamente.

El presente Reglamento Interno contiene y regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad a que debe ceñirse el personal dependiente de este Instituto, en relación con sus labores y permanencia en cualesquiera de sus dependencias, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales y reglamentarias actualmente vigentes o a las que se dicten en el futuro y este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato y será obligatorio para el trabajador (a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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. El Instituto garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad y promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

El presente Reglamento Interno se fundamenta en el logro de los siguientes objetivos:

- a) Poner en conocimiento de los trabajadores la normativa que regula las relaciones laborales en virtud del Contrato de Trabajo y las que dicen relación con accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, prevención de riesgos, higiene y seguridad;
- b) Establecer clara y públicamente las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir;
- c) Indicar y establecer los derechos y garantías de los trabajadores en virtud de los respectivos contratos de trabajo en conformidad a las disposiciones legales vigentes;
- d) Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se origine accidentes o enfermedades, acciones o condiciones Subestándar, que afecten o puedan afectar a los trabajadores;
- e) Establecer los procedimientos y reglamentar las sanciones a los trabajadores por infracción a las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en el trabajo.

El trabajador por su parte deberá cumplir las normas de seguridad, prevención e higiene establecidas en el presente Reglamento Interno e inducir y aconsejar la plena observancia a aquel que pretenda infringirlas.

PRIMERA PARTE. NORMAS DE ORDEN

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Las normas que rigen las relaciones entre el Instituto Profesional Providencia S.A., en adelante el "Instituto" y sus trabajadores están contenidas en la legislación y reglamentación del trabajo vigente y además, en las del presente Reglamento Interno, en adelante también "Reglamento", que será obligación para las partes.

Artículo 2: Para los efectos de las óptimas relaciones de El Instituto con los trabajadores en la aplicación y cumplimiento del Reglamento Interno se debe entender por:

- a) Empresa: La persona natural o jurídica que ha contratado los servicios del trabajador, además, puede decirse que: Es toda organización de medios personales y materiales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotados de una individualidad legal determinada. El Instituto se encuentra dotada de facultades de mando, dirección y disciplina que los trabajadores se encuentran obligados a respetar, debiendo cumplir todas las instrucciones que derivan de dichos poderes, en virtud de las disposiciones propias del contrato de trabajo y de la buena fe;
- b) Empleador: La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo; Para estos efectos INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA S.A., RUT: 79.996.010-9;
- c) Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo;
- d) Contrato de Trabajo: El vínculo jurídico que une a un trabajador con un empleador y que genera derechos y obligaciones recíprocas;
- e) Ejecutivo: La persona que está a cargo, en representación del Instituto, de dirigir, coordinar, y controlar las actividades de Gerencia, Contables, Administrativas;
- f) Jefe Inmediato o directo: la persona que está directamente a cargo del trabajo o servicio que desarrolla uno o más trabajadores subordinados a su mando, tales como: Profesional de obra o servicio, Supervisor, Jefe de servicios, y, en general, toda persona que tenga trabajadores bajo su dependencia directa;
- g) Dirección de Talentos: Para estos efectos, es la unidad del Instituto encargada de gestionar los Recursos Humanos.
- h) Riesgo profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle en accidente o enfermedad profesional a causa o con ocasión del trabajo que realiza;

- i) Condición Subestándar: La índole, naturaleza o calidad de una cosa que ya sea por mal manejo o por fallas de sí misma, hace que ésta sea potencialmente generadora de accidentes;
- j) Acción Subestándar: El acto, actividad o hecho que facilita, posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional;
- k) Equipos de Protección Personal: El equipo o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específico de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
- l) Accidentes del Trabajo: Toda lesión que un trabajador sufre a causa o con ocasión de la realización de su trabajo y que produzca incapacidad o la muerte;
- m) Accidentes del Trayecto: El que ocurre a un trabajador en el trayecto directo de ida y regreso entre la habitación y el lugar de trabajo; Ley N° 20.101/ 06, Amplía el Concepto de Accidente del Trabajo contemplado en la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
Accidente de trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo y posteriormente de regreso entre el lugar de trabajo y la casa habitación del trabajador y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda 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. Se considerará no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.
- n) Enfermedad Profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de profesión el trabajo que ejecuta una persona y que le produzca incapacidad o la muerte, a causa de riesgos profesionales, condición o acción Subestándar;
- o) Programas y Planes de Seguridad: Estudios técnicos planificados, elaborados por El Instituto destinados a detectar riesgos potenciales y establecer procedimientos para evitar condiciones y acciones Subestándar mediante normas de seguridad, destinadas a prevenir, evitar y controlar accidentes del trabajo y riesgos profesionales.
- ñ) Organismo Administrador del Seguro: Asociación Chilena de Seguridad ACHS, del cual El Instituto es adherente.

Artículo 3: Este Reglamento Interno que se dicta en virtud de lo establecido en el Artículo 153 del Código del Trabajo tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, obligaciones, prohibiciones y formas de trabajo de todo el personal que preste sus servicios en las diferentes obras u oficinas del Instituto. Sin perjuicio de lo anterior, se recuerda que todo trabajador debe cumplir además completamente, las obligaciones e imposiciones establecidas en el contrato de trabajo y aquellas que derivan de la buena fe.

Artículo 4: Las normas y disposiciones contenidas en este Reglamento se entienden incorporadas al contrato de trabajo y son obligatorias para el trabajador desde el inicio de la relación laboral. Con

todo, lo anteriormente dispuesto no afectará el derecho del Instituto a modificar el presente reglamento de forma unilateral, cumpliendo con los procedimientos legales que correspondan a dicha materia.

Artículo 5: Al momento de entrar en vigencia el presente reglamento, previa publicación conforme a la ley, El Instituto entregará un ejemplar con el texto del mismo a cada trabajador. Cada trabajador debe leer y estudiar cuidadosamente este reglamento y aclarar con su jefe inmediato, y con la Dirección de Talentos, cualquier duda que al respecto se le presente, no pudiendo alegar posteriormente desconocimiento o ignorancia de sus normas o disposiciones.

TITULO II. DEL INGRESO AL INSTITUTO Y DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6: Toda persona interesada en trabajar para el Instituto, debe, a lo menos, entregar antecedentes que siguen, cuyos certificados y comprobantes deberán acompañarse a la misma. Ellos son:

- a) Currículo Vital con individualización completa del interesado, con mención de:
 - Nombre
 - RUT
 - Domicilio
 - Fecha Nacimiento
 - Nacionalidad
 - Estado civil
 - Profesión u oficio
 - Sistema previsional y de salud
- b) Estudios cursados, comprobados con sus correspondientes certificados.
- c) Contrato de trabajo y/o finiquito del último empleador, si lo hubiere.
- d) Certificado de afiliación o documento auténtico que acredite pertenecer a una A.F.P. y sistema de salud.
- e) Si fuese casado o viudo, acompañará libreta o certificado de matrimonio y certificados de nacimiento de los hijos y/o cónyuge, causantes de asignación familiar.
- f) Si fuere mayor de 18 años, certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutamiento.

Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que el Instituto determine, según el cargo o función a que postule el interesado.

El empleador por su parte deberá someter al trabajador, cuando proceda, a los exámenes médicos necesarios para establecer que su salud es compatible con la función a que postula o realiza. Se podrá, según sea el caso, efectuar al trabajador exámenes pre y post ocupacionales. Lo anterior, siempre y cuando dichos exámenes no se realicen de manera discriminatoria o arbitraria y respetando los derechos fundamentales del trabajador

Artículo 7: Si de la comprobación posterior se determina que para ingresar al Instituto se hubiere presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata de Contrato de Trabajo.

Artículo 8: Cumplido los requisitos señalados en el artículo 6to. y dentro de los 15 días a la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo en dos ejemplares, quedando uno en poder del trabajador, y uno en poder del Instituto. Tratándose de contratos por lapsos no superiores a 30 días, ellos deberán suscribirse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la incorporación del trabajador.

Deberá hacerse constar en el contrato la circunstancia de haberle entregado al trabajador un ejemplar de ese instrumento. El trabajador tendrá obligación de conservarlo en buen estado y presentarlo cada vez que se efectúe una modificación del mismo. Igualmente, el trabajador tendrá la obligación de dar cuenta de cualquier extravío o deterioro del contrato y obtener un ejemplar de reemplazo.

Artículo 9: La identidad del trabajador se comprobará con la cédula respectiva; el cumplimiento de las leyes de previsión con la certificación de la afiliación correspondiente y que señale las imposiciones en la respectiva institución de Previsión.

Artículo 10: En los casos de contratación de menores (entre 18 y 15 años), éste deberá presentar la autorización pertinente, del padre o de la madre; a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo. Asimismo, deberá presentar un certificado de haber cumplido con su enseñanza media o encontrarse cursando esta o la educación básica. Los menores sólo podrán desarrollar trabajos que no perjudiquen su salud y desarrollo, y en las demás condiciones que establece la Ley.

Artículo 11: El contrato de trabajo contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha de contrato;
- b) Individualización de las partes, con la indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador al Instituto;
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios, del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- f) Plazo del contrato;
- g) Beneficios adicionales que suministra el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o en dinero.
- h) Demás cláusulas específicas que acordaren las partes.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

El contrato debe ser firmado por el Gerente del Instituto, o la persona legalmente autorizada para ello, y por el trabajador.

Artículo 11 bis: De conformidad con lo dispuesto por la Ley 20.422 de 10 de febrero de 2010, el Instituto efectuará los ajustes necesarios y mantendrá los servicios de apoyo que permitan al trabajador(a) con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Salvo aquellas medidas específicamente señaladas por el ordenamiento jurídico, las medidas a adoptar dependerán de cada servicio y de la discapacidad en particular que el trabajador presente.

En todo caso las medidas podrían incluir, entre otras, la instalación de rampas de acceso, la colocación de señales en braille, la instalación de instalaciones sanitarias adecuadas, entre otras.

Artículo 11 ter: Para los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad o de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de trabajo, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión. Entiéndase como trabajo a distancia aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

TITULO III. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DEL DESCANSO SEMANAL

Artículo 12: La jornada ordinaria de trabajo será de 45 hrs. o menos semanales distribuidas de acuerdo a los calendarios de trabajo o turnos, diurnos y vespertinos que fije el instituto a su personal el cual se encontrará indicado en los respectivos contratos de trabajo.

Las labores se distribuirán de lunes a viernes, o de lunes a sábado. Sin embargo, en atención a la continuidad derivada de las necesidades que satisfacen, respecto de los trabajadores que prestan servicios en el instituto, su jornada semanal de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, con un día de descanso a la semana, debiendo, en todo caso, otorgarse descanso semanal en día domingo, a lo menos en dos oportunidades durante cada mes calendario.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja constancia que ciertos cargos del Instituto se encuentran exentos de la limitación de la jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el Artículo 22 del Código del Trabajo. En tales casos el inicio y término de la jornada diaria dependerá de la naturaleza de las labores pactadas con cada trabajador, así como de las tareas que deban cumplirse en cada caso por los trabajadores afectos a ese sistema.

Artículo 13: El Instituto podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo, o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos, en los términos establecidos por la ley.

Artículo 14: La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida que sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del Instituto o cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso, las que se pagarán con el recargo legal pertinente y si es que correspondiere, de acuerdo con el sistema de remuneración pactada.

El empleador podrá pactar con el trabajador o trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N° 21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el trabajador, en especial, respecto a su remuneración.

TITULO IV. DE LA ASISTENCIA DEL PERSONAL Y DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 15: Los trabajadores deberán obligatoriamente registrar su asistencia en el reloj control que El Instituto dispone para estos efectos, registro que deberán efectuar tanto en el ingreso a sus labores como a la salida.

Artículo 16: En el caso de trabajadores que desempeñen sus labores en lugares distintos de la sede principal, podrán existir mecanismos de registro de asistencia distintos del reloj control ubicado en la oficina central, tales como libros de asistencia u otros dispuestos para estos efectos.

Artículo 17: Las horas extraordinarias deberán ser aprobadas con anterioridad por su Jefe Directo y Vicerrector de línea. No se pagarán horas extraordinarias sin dicha autorización. Se pagarán con un recargo que la Ley establece sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con el pago del respectivo sueldo o salario y su derecho a reclamarlas prescribirá en 180 días contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

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

TITULO V. DEL FERIADO LEGAL

Artículo 18: Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el reglamento.

Todo trabajador con más de 10 años de trabajo para un mismo o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. En todo caso, el trabajador sólo podrá hacer valer ante El Instituto un máximo de 10 años prestados a otros empleadores.

Artículo 19: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 20: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El trabajador que tenga derecho a feriado, deberá solicitarlo por escrito a su jefe inmediato, con copia a la Dirección de Talentos del Instituto, con anticipación de, a lo menos, un mes indicando en ella la fecha probable de inicio y termino del feriado.

El Instituto, atendidas sus necesidades, aceptará o no las fechas propuestas, y en este último caso, indicará al trabajador fechas alternativas.

Una vez determinado de común acuerdo el periodo de feriado anual, la Dirección de Talentos procederá a confeccionar el Comprobante de Feriado Anual en triplicado quedando dos en poder del Instituto y otra en poder del trabajador.

El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse de acuerdo de las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67 del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 21: Sólo si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia al Instituto, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

Artículo 22: En los casos de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, toda persona tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

Dichos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento, conforme al Art. 66, capítulo VII, del Código del Trabajo.

Artículo 23: Todo trabajador(a) que contraiga matrimonio o un acuerdo de unión civil, tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se puede utilizar, a elección del trabajador(a), en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. Para hacer uso del beneficio el trabajador(a) debe 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 del Servicio de Registro Civil e Identificación.

TITULO VI. DE LAS LICENCIAS

Artículo 24: Los elementos de una licencia Médica son los siguientes:

- a) Trabajador dependiente, que debe cumplir con un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotizaciones, en el período comprendido por los últimos seis meses anteriores al inicio de la licencia.
- b) El Empleador, esto es quien ocupa, o se beneficia con los servicios personales del trabajador contratado bajo las normas del Código del Trabajo.
- c) Profesional Médico, que realiza una prescripción de reposo para el trabajador respecto de su jornada de trabajo. El profesional-cirujano, cirujano dentista o matrona-es quien inicia el proceso de la licencia médica, llenando el correspondiente formulario.
- d) Entidad pagadora, esta puede ser un Servicio de Salud o bien una Isapre. Gozan del derecho a cuestionar el diagnóstico del profesional para lo cual cuentan con sus propios medios internos para revisar las prestaciones pecuniarias otorgadas.

Artículo 25: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo deberá dar aviso al Instituto, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 hrs. de sobrevenida la enfermedad o accidente que impida su asistencia al Instituto.

Posteriormente deberá hacer llegar la respectiva Licencia Médica, haciendo entrega de ella a más tardar dentro de las 48 hrs. en la Dirección de Talentos cuanto este se encuentre en el lugar de trabajo, de no ser así deberá ser entregada a su jefe directo.

Artículo 26: El Instituto podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad, ello ya sea personalmente o solicitando al Servicio de Salud y/o Isapre según sea el caso, para que esta verifique el cumplimiento del reposo.

Artículo 27: Los trabajadores que salgan a cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

TITULO VII. DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 28: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluadas en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales la indemnización por años de servicio no constituirá remuneración.

Artículo 29: Las remuneraciones se pagarán mensualmente, serán de tipo mensual y se pagarán el último día del mes o hábil anterior; también podrán pagarse el día 5 del mes siguiente o hábil anterior, no pudiendo el período exceder de un mes, en el lugar en que los trabajadores prestan sus servicios. Las remuneraciones podrán ser pagadas en dinero, cheque al día o vale vista contra un banco del área de depósitos o en cuenta Bancaria a nombre del trabajador el cual podrá retirar su dinero mediante tarjeta Magnética personal e intransferible.

Artículo 30: De las remuneraciones de los trabajadores El Instituto deducirá los impuestos legales que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales ordinarias (con autorización individual o del tesorero de la respectiva organización), y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Asimismo, efectuará los demás descuentos que por Ley correspondan.

Asimismo, se deducirán las multas por contravención a las disposiciones contempladas en este Reglamento Interno y demás que determine la Ley.

Artículo 31: Junto con el pago de las remuneraciones, El Instituto entregará al trabajador, un comprobante con la liquidación del monto pagado, y la relación de pagos y descuentos que se le han hecho. Será obligatorio para el trabajador firmar esta liquidación mensual, aun cuando no se encontrare de acuerdo con los cálculos realizados por el Instituto, de lo cual podrá dejar constancia en el mismo documento de liquidación. Por lo anterior, la firma de la liquidación sólo hará prueba de que el trabajador ha recibido las sumas que se indican en dicho documento.

Artículo 32: En caso de término del contrato de trabajo por cualquier circunstancia, El Instituto estará facultado para deducir de su finiquito, todos los haberes o compromisos que el trabajador tuviere con El Instituto y que están reconocidos previamente por el trabajador.

TITULO VIII. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CARACTER GENERAL

Artículo 33: Es obligación esencial de todo trabajador tener presente que el servicio al estudiante es el objetivo central del Instituto, por lo cual la atención esmerada y cordialidad son requisitos básicos en su trato.

Artículo 34: Los trabajadores deberán cumplir todas y cada una de las obligaciones que le imponga su contrato de trabajo y el presente Reglamento Interno de Orden, como asimismo las instrucciones, órdenes, normas y reglas que dicten los Ejecutivos del Instituto, los jefes superiores o personas encargadas de supervisar en uso de sus facultades de administración, dirección y reglamentación. Entre otras el trabajador estará sujeto a las siguientes obligaciones.

- a) Ser respetuoso con sus superiores y acatar las órdenes de trabajo que éstos impartan en orden al buen servicio y/o los intereses del Instituto.
- b) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento o faena.
- c) Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar en el mantenimiento, buen estado de funcionamiento y uso de vehículos, maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene.

- d) Dar aviso por sí o por medio de otras personas, y de inmediato, al jefe directo y/o jefe de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Además, deberá presentar la correspondiente licencia médica en la forma, plazo (48 hrs.) y condiciones que precisa el Decreto Supremo N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública.
- e) En sus relaciones con el público, usar el debido respeto y cortesía.
- f) La presentación personal y pulcritud deben ser acordes con la función que el trabajador desempeñe.
- g) A la hora señalada en el contrato de trabajo, el funcionario deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido y/o contar con los elementos de protección que El Instituto le haya destinado para cada labor.
- h) Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y desperfecto que sufran los objetos o bienes a su cargo.
- i) Por razones de buen servicio, el dirigente Sindical deberá dar aviso con 24 horas de antelación, salvo fuerza mayor, de la oportunidad en que hará uso del permiso sindical y ser canalizado a través de su jefe directo mediante formulario diseñado para dichos efectos, permitiendo así al Instituto tomar las medidas necesarias para no afectar el servicio.
- j) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por El Instituto de los cuales haya sido nominado.
- k) De igual forma El Instituto podrá disponer que se efectúen exámenes destinados a detectar el consumo de alcohol o drogas no prescritas médicamente, con el propósito de prevenir accidentes laborales que involucren tanto al trabajador como al resto del personal. En todo caso, estos exámenes se efectuarán a todos los trabajadores de una misma área o clase, o bien a aquellos trabajadores que hayan sido seleccionados por medio de un sorteo aleatorio que se llevará a efecto en presencia de un dirigente sindical o de dos testigos de los trabajadores, con la finalidad de acreditar la impersonalidad de la medida.
- l) Portar y utilizar los equipos, herramientas, dispositivos electrónicos y demás accesorios que disponga su jefatura, tales como teléfonos celulares. En el caso de los equipos electrónicos, será deber del trabajador mantenerlos siempre encendidos y cargados, y su uso quedará restringido estrictamente a las labores encomendadas.
- m) Denunciar a la jefatura aquellas conductas graves que observe y que pudieren afectar la seguridad, integridad, honor, propiedad y en general cualquier otro derecho o bien de los demás trabajadores o del Instituto. El Instituto tratará estas denuncias de forma reservada y podrá iniciar una investigación si lo considera pertinente o la canalizará a los organismos competentes, según corresponda.
- n) En caso de ser reemplazado un Trabajador por otro empleado en el puesto que desempeña, deberá instruir al reemplazante en todos los deberes propios del cargo.
- o) Es obligación de los trabajadores del Instituto mantener sus lugares de trabajo en orden y libres de materiales que no sean de absoluta necesidad y, de manera especial, al término de la jornada de trabajo. El personal deberá mantener aseado su lugar de trabajo, y en perfecto estado de conservación y de limpieza los equipos que se les haya asignado para el cumplimiento de sus labores.
- p) Obligación previsional especial: Todo trabajador que cambie su afiliación previsional o de salud estará siempre obligado a comunicar este hecho a la Dirección de Talentos,

mediante fotocopia del formulario de traspaso respectivo. El incumplimiento de esta obligación y sus consecuencias será de responsabilidad exclusiva del trabajador.

Artículo 35: Serán también obligatorias todas las instrucciones o normativas que se dicten con relación al Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional que dicten los entes regulatorios y/o el Comité Paritario de higiene y Seguridad.

TITULO IX. DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 36: Serán prohibiciones de orden para el trabajador, las siguientes, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato y que por lo mismo autorizan al Empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral, según la entidad y trascendencia de la falta que se trate:

- a) Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.
- b) Permanecer en El Instituto sin autorización escrita de un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación a un permiso.
- c) Vender, Consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como así también, dormir y/o comer en los mismos.
- d) Ingresar al Instituto bajo los efectos de alcohol, drogas o enfermo, en este último caso deberá informar a su jefe directo, quien deberá derivarlo a un centro asistencial más cercano.
- e) Portar armas de cualquier naturaleza.
- f) Adulterar los registros de asistencia o cualquier otro documento en uso del Instituto.
- g) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario. Los atrasos no podrán compensarse con los horarios de salida.
- h) Marcar el registro de asistencia de un compañero, cualquiera sea la circunstancia.
- i) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
- j) Iniciar o participar en riñas y golpes con sus compañeros, Jefes o agredirlos de palabra.
- k) Usar con fines inadecuados los elementos de protección personal.
- l) Dañar intencionalmente dispositivos, elementos o equipos de seguridad y/o de protección personal.
- m) Vender, sustraer o prestar elementos de protección personal, ropa de trabajo y en general cualquier otro elemento, dispositivo, equipo o material del Instituto, ya sea que éste hubiere sido entregado al cuidado del trabajador o no.
- n) Realizar actos, omisiones e imprudencias temerarias cometidas por el trabajador que afecten su seguridad o la de sus compañeros.
- o) Hacer uso con fines personales de las maquinarias, vehículos, herramientas, insumos, enseres o útiles de propiedad del Instituto, sin previa autorización escrita del jefe directo.
- p) Revelar o pasar antecedentes técnicos de producción y/o comercialización a otras Instituciones del rubro.
- q) Hacer mal uso de dineros o fondos que El Instituto destine para el cumplimiento de sus funciones.
- r) Negarse a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

- s) Adoptar conductas o comportamientos que vulneren las normas ordinarias de la ética, moral y buenas costumbres.
- t) Jugar, hacer bromas, distraer o interferir en las labores de otro compañero, en la medida que dicha conducta afecte la integridad psíquica o dignidad de este último. Se prohíbe cualquier acto constitutivo de Acoso laboral o mobbing,
- u) Fumar o encender fuego dentro de lugares que presenten riesgo de incendio o donde esté claramente establecido.
- v) Causar intencionalmente, o actuar con negligencia, daños a maquinarias, materias o productos terminados. Sin perjuicio de las causales de despido, El Instituto podrá ejercer las acciones civiles, criminales y demás que la ley contempla.
- w) 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".
- x) No cumplir con los reposos médicos que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no durante ese periodo, falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- y) Abandonar el trabajo o el recinto en que éste se desarrolla durante las horas de trabajo sin la debida autorización del empleador o de su jefe directo.
- z) Utilizar casilleros individuales para tareas diferentes de aquellas para lo cual fueron diseñados, prohibiéndose almacenar en ellos elementos peligrosos o inflamables, desperdicios, sobrantes, debiendo mantenerlos permanentemente aseados.
- aa) Desarrollar, durante la jornada de trabajo y dentro de las oficinas o locales del Instituto actividades sociales y/o políticas.
- bb) Los abusos constantes y persistentes de tiempos ociosos dentro del horario de trabajo.
- cc) Alterar, cambiar, accionar instalación, equipos sistemas eléctricos, maquinarias y conducir vehículos sin haber sido expresamente autorizado para ello.
- dd) Negarse a entregar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de seguridad o acerca de incidentes ocurridos.
- ee) Descargar o instalar programas computacionales en los equipos del Instituto, sin conocimiento de su jefatura.

TITULO X. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 37: El Instituto estará obligado a cumplir fielmente las normas de orden siguientes:

- a) Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador.
- b) Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales, montos, ajustes, periodicidad, etc.
- c) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores con la prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además, del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes; sin perjuicio del deber general que todos los trabajadores tienen de colaborar en el cumplimiento de estas medidas.

- d) Instruir adecuadamente y con los medios a su alcance acerca de los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social.
- e) Dar al trabajador ocupación efectiva en las labores convenidas.
- f) Otorgar a los trabajadores las facilidades necesarias, pero compatibles con el régimen de trabajo imperante en El Instituto para que, éstos puedan completar su educación básica, media o profesional.
- g) Cumplir con las normas contractuales y laborales.
- h) Confiar su representación a mandos medios idóneos que, junto a sus propias obligaciones y prohibiciones como dependientes, tendrán que asumir, en lo que corresponda, los deberes y las limitaciones que tiene el Instituto.
- i) Recepcionar los reclamos que los trabajadores le formulen, tratando de lograr una rápida y justa solución. Los trabajadores que deseen realizar un reclamo lo pueden hacer a través de un correo electrónico o acercarse presencialmente a la Dirección de Talentos del Instituto.
- j) Escuchar las sugerencias de los mandos medios y también, en lo que corresponda, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

TITULO XI. DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 38: De acuerdo con el Artículo 159 del Código del Trabajo, el Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos.

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, avisando a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida;
- d) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- e) Muerte del trabajador.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 39: De acuerdo al artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual El Instituto dará aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día hábil contado desde la separación del trabajador.

- a) Falta de probidad, acoso sexual, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio de El Instituto y que hubiere sido prohibido por escrito en el respectivo contrato de trabajo.
- c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- d) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de faena durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- e) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato;
- f) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- g) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramienta, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- h) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 40: De acuerdo al artículo 161 del Código del Trabajo el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades del Instituto, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesarias la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

TITULO XII. DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD Y POSTNATAL MASCULINO

Artículo 41: De conformidad al artículo 195 del Código del Trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de éste, conservándoseles sus empleos durante dichos períodos, y a recibir el correspondiente subsidio, equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciban, del cual sólo se deducirán las imposiciones previsionales y descuentos legales que correspondan.

Para hacer uso del descanso maternal se deberá presentar a la respectiva jefatura un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Adicionalmente y conforme lo establecido por el Artículo 197 Bis del Código del Trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental, el que se iniciará inmediatamente terminado el permiso postnatal. Las trabajadoras deberán optar por alguna de las siguientes modalidades de concesión de dicho permiso:

Alternativa A: Permiso postnatal parental de doce (12) semanas a continuación del descanso postnatal. En este caso la trabajadora percibirá el correspondiente subsidio legal, del cual se

deducirán las imposiciones previsionales y descuentos legales que correspondan por la entidad pagadora.

Alternativa B: La trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, gozando de un permiso postnatal parental de dieciocho (18) semanas. En este caso percibirá el cincuenta por ciento del subsidio legal a que se hace referencia en la letra anterior, y a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las remuneraciones con carácter variable a que tenga derecho.

Para el ejercicio de la modalidad indicada en la alternativa B. anterior, la trabajadora deberá dar aviso al empleador con copia a la Inspección del Trabajo, por medio de carta certificada, enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, comunicándoles que ejercerá su derecho a este permiso en la modalidad establecida en la Alternativa B del párrafo anterior. En caso contrario la trabajadora deberá hacer uso del permiso postnatal parental según la modalidad establecida en la Alternativa A. precedente.

Esta carta no será necesario enviarla si es que la mujer decide ejercer su Permiso Postnatal Parental de acuerdo con la Alternativa A, salvo que decida ceder parte de su Permiso Postnatal Parental al padre del menor, conforme lo indicado más adelante.

En el caso de aquellas trabajadoras no afectas a límite de jornada de trabajo, conforme lo establecido por el artículo 22 del Código del Trabajo, para ejercer el Derecho referido en la Alternativa B del segundo párrafo, deberá acordar con El Instituto la forma en que se distribuirá su jornada laboral. Este acuerdo deberá constar por escrito en un anexo al contrato de trabajo, cuya duración corresponderá a las 18 semanas del Permiso Postnatal Parental, el que deberá ser firmado a más tardar al momento de la incorporación de la trabajadora en la mitad de su jornada. Lo anterior es sin perjuicio del aviso y demás requisitos ya referidos.

Con todo, en caso de que la naturaleza de las labores y las condiciones en que la trabajadora las desarrolla en el Instituto, sean tales que solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal, facultará al empleador para negar la solicitud de reincorporación parcial. En éste caso, el empleador deberá de manera fundamentada informar a la trabajadora por medio de carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de tres días contados desde la recepción del aviso enviado por parte de la misma, haciendo referencia al ejercicio de la modalidad establecida en la Alternativa b ya referida, La trabajadora podrá reclamar dicha negativa ante la Inspección del Trabajo, dentro de tres días hábiles contados desde que se tome conocimiento de la comunicación del empleador.

A partir de la séptima semana del permiso postnatal parental, en caso de que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre podrá hacer uso de este permiso por el número de semanas que ésta misma indique (esto es, la "cesión" de parte del Permiso Postnatal Parental). Por lo anterior, la madre necesariamente deberá tomar a lo menos 6 semanas completas de Permiso Postnatal Parental, en cualquiera de las modalidades que se hubieren informado. En caso de que la madre ceda este derecho al padre, el número de semanas cedido deberán ubicarse en el período final del permiso, gozando en este caso del mismo subsidio que le correspondería a la madre, pero en base a sus remuneraciones y al número de semanas cedidas. Para hacer uso de este derecho se deberá dar aviso al empleador con copia a la

Inspección del Trabajo, por medio de carta certificada enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, comunicándoles el número de semanas cedidas al padre. En caso contrario, la madre deberá hacer uso del permiso postnatal parental en la forma indicada en la Alternativa A, ya indicada en el punto anterior.

El padre a quien se haya cedido semanas de Permiso Postnatal Parental, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, conforme a las condiciones y requisitos señalados, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada a lo menos con 10 días de anticipación a la fecha del uso del referido permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Una copia de dicha comunicación deberá ser despachada al empleador de la trabajadora, dentro del mismo plazo.

Con todo, en caso de que la naturaleza de las labores y las condiciones en que el trabajador cedido las desarrolla en el Instituto, sean tales que solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que el trabajador cumplía de acuerdo a su contrato de trabajo, facultará al empleador para negar la solicitud de reincorporación parcial. En éste caso, el empleador deberá de manera fundamentada informar al trabajador por medio de carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de tres días contados desde la recepción del aviso enviado por parte del mismo, haciendo referencia a la cesión del Permiso Postnatal Parental. En este caso la trabajador podrá reclamar dicha negativa ante la Inspección del Trabajo, dentro de tres días hábiles contados desde que se tome conocimiento de la comunicación del empleador.

Todo lo anterior sin perjuicio de otros derechos que se establecen en el Código del Trabajo o legislación vigente aplicable.

Artículo 42: Permiso paternal:

- a) Se concederá al padre trabajador un permiso de 5 días con ocasión del nacimiento de un hijo. El trabajador podrá escoger entre utilizar dicho permiso a contar del parto, caso en el cual este permiso será de días corridos, excluyendo el descanso semanal, o bien distribuirlo dentro del primer mes desde a fecha de nacimiento, caso en el cual será de días hábiles. El trabajador deberá informar al Instituto de la fecha probable de parto, con a lo menos 30 días de antelación, y con una anticipación no mayor a 10 días hábiles antes del parto, deberá informar la opción que ha escogido, debiendo señalar, además, en el segundo caso, los días que tomará durante el mes para hacer uso de su descanso de paternidad.
- b) Para Padres en Proceso de Adopción: El padre en proceso de adopción tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días, el que se hace efectivo desde la fecha de la respectiva sentencia definitiva que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor.

Artículo 43: Estos días se pueden tomar a partir del día del parto o sentencia definitiva de adopción en forma consecutiva o fraccionada durante el primer mes de nacimiento o adopción del o los hijos, estos días son independientes de los feriados a los días de descanso del trabajador. Los beneficios contemplados en esta ley son de carácter irrenunciable.

TITULO XIII. DE LOS PERMISOS

Artículo 44: Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso del Instituto.

Artículo 45: Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

Artículo 46: Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

Artículo 47: Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación en la forma en que se procederá.

Artículo 48: El Instituto podrá conceder permisos especiales con goce de remuneración en los siguientes casos; Este es un beneficio que aumenta el contemplado en los artículos 66 y 195 del Código del Trabajo y por tanto será convencional, vale decir, se requiere consentimiento del empleador:

- a) Situaciones especiales, para ello el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con la debida anticipación, mínimo 48 horas. La respuesta se entregará también por escrito dentro de las 24 horas siguientes a la solicitud.
- b) Por fallecimientos, de acuerdo a la Ley 20.137, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

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

TITULO XIV. DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 49: Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos deberán dirigirse en primer lugar a su jefe directo o superior y, con la venia de éste, ser canalizadas por intermedio de la Dirección de Talentos del Instituto.

Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán hacerse a la Rectoría, la que le contestará en un plazo máximo de 10 días contados desde el momento de su presentación. Estas se tramitarán por intermedio del Delegado de Personal o por los Sindicatos según corresponda.

TITULO XV. DE LAS SANCIONES Y MULTAS

Artículo 50: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Dirección de Talentos. Las sanciones serán las siguientes:

- Grado 1.- Amonestación verbal
- Grado 2.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- Grado 3.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y a la Inspección Comunal del Trabajo.
- Grado 3.- Multas, las que no excederán al 25% de la remuneración diaria del infractor, el que podrá reclamar

directamente al representante legal de la Instituto, lo que tiene que ser resuelto dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción.

Artículo 51: El producto de las multas que se apliquen en conformidad al presente Reglamento, será destinado a incrementar los fondos de bienestar que la Dirección de Talentos del Instituto tenga para los trabajadores.

TITULO XVI. DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 52: Se entenderá por acoso sexual, el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por ende, el acoso es un hostigamiento o conducta de tipo sexual por parte de un superior jerárquico o par del afectado/a, no consentido por la persona a quién va dirigido y que incide negativamente en la situación laboral del trabajador/a.

En Instituto Profesional de Providencia S.A., el acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del Instituto. Por lo que serán consideradas conductas de acoso sexual las siguientes:

Conducta no verbal de esta naturaleza, tales como: la 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.

Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, insistencia de una actividad social fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, etc.

Contacto físico no deseado, tales como; manoseos, roces del cuerpo de otro trabajador/a, besos, sujetar o acorralar.

Artículo 53: Todo trabajador/a del Instituto que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección de Talentos y/o Dirección Superior del Instituto, o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 54: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por El Instituto en un plazo máximo de 30 días, designado para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad del Instituto derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de ésta provocadas por el tenor de la denuncia o cuando se considere que El Instituto no cuenta con personal calificado para desarrollar una investigación. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 5 días de decepcionado el reclamo.

Artículo 55: La denuncia escrita dirigida a la Dirección de Talentos o Directivos Superiores, deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en El Instituto y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 56: Recibida la denuncia se nombrará un investigador, que tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 57: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección de Talentos o a la Dirección Superior, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada o la reubicación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 58: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 59: 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.

Artículo 60: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 61: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 64° de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que El Instituto pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 62: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a Dirección de Talentos o a la Dirección Superior a más tardar el día 20 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes dos días después de entregado el informe.

Artículo 63: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 5 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 64: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por El Instituto y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 65: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 66: Considerando la gravedad de los hechos constatados, El Instituto 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 y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 67: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Por otra parte, el que denunciare, falsa y maliciosamente, a otro trabajador/a de acoso sexual, e hiciere pública tal denuncia, será sancionado por El Instituto de acuerdo a la normativa interna u otra que la legislación establezca.

TITULO XVII. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 68: El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los Artículos 159, 160, 161, del Código del Trabajo que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

Artículo 69: Ninguna solución a la que se llegue entre El Instituto y el trabajador podrá mantener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a El Instituto omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

TITULO XVIII. SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES

Artículo 69 Bis: En el caso que cualquier trabajador considere infringido el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres establecido por el Artículo 62 Bis del Código del Trabajo, podrá interponer un reclamo por escrito, dirigido exclusivamente a la Dirección de Talentos, en el cual deberá describir su situación particular y de qué forma El Instituto supuestamente efectuaría la discriminación de remuneraciones. La falta de fundamentos del reclamo impedirá su tramitación por el Instituto.

Una vez recibido el reclamo, El Instituto investigará la situación denunciada y responderá al trabajador por escrito, señalando los fundamentos de la diferencia de remuneraciones constatadas, en caso de que ellas fueren efectivas. Esta respuesta deberá evacuarse dentro del plazo de 30 días contados desde la presentación efectuada por el trabajador, que reúna los requisitos indicados en el párrafo anterior.

TITULO XIX. PRESENTACION PERSONAL

Artículo 70: Nuestros(as) trabajadores, deben ser un ejemplo permanente para los alumnos y alumnas del Instituto, lo que se refleja en la presentación personal, el lenguaje, el conocimiento que demuestran y la calidez con que tratan a los alumnos.

Por lo anterior:

- a. Nuestros(as) trabajadores, deben presentarse correctamente vestidos(as) , de acuerdo a la ocasión y función que desempeñan. En el caso de los docentes, deberán procurar que su vestimenta sea igual o más formal que la de los estudiantes.
- b. En caso de la existencia de un delantal o uniforme de carácter institucional, se procederá a exigir su uso.
- c. El personal auxiliar de aseo y mantención deberá usar su uniforme de trabajo.

TITULO XX. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**Artículo 71:**

1. La asistencia a trabajar se rige de acuerdo al contrato individual de trabajo y por lo dispuesto en la legislación laboral.
2. Toda inasistencia deberá ser justificada según lo estipula la legislación laboral por el cual se rige el Instituto.
3. Al llegar al Instituto, el trabajador deberá marcar en reloj control o libro de asistencia, según corresponda, tanto a su ingreso en la mañana, como a su salida en la tarde. Este registro deberá indicar fecha y horas respectivas.
4. A los trabajadores se les exigirá puntualidad. En caso de fuerza mayor - dificultades de salud- que imposibilite la llegada puntual, los trabajadores deberán avisar en el instante a su Jefe Directo.
5. Dado que el contrato laboral establece un horario de trabajo que el trabajador debe cumplir, el empleador podrá poner término al contrato laboral aplicando la causal 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en el caso que un trabajador presente atrasos reiterados, y que esta conducta no cambie después de 3 advertencias por escrito.

TITULO XXI. DE LA ACTITUD PERSONAL Y PROFESIONAL

Artículo 72: Mientras los trabajadores permanezcan en el Instituto, deberá tener presente las siguientes actitudes, por su propio prestigio y el de la Institución:

- a. Cuidar al máximo el trato cordial con los demás, evitando todo tipo de comentarios acerca de los alumnos, profesores o cualquier otro integrante del Instituto, guardando el silencio profesional que corresponde. Sólo en las reuniones con su coordinador o jefatura superior, se podrá hacer un análisis crítico del instituto, si procediere.
- b. Los(as) trabajadores deberán mostrar siempre una disposición de acogida, entrega y colaboración con las personas y tareas que se les asignen. El Instituto velará por el trato digno a todos sus trabajadores.
- c. Los(as) trabajadores deben tener una actitud de colaboración e iniciativa durante todas las actividades que se realicen en el Instituto.
- d. Los(as) trabajadores deberán tener especial cuidado de usar buen lenguaje frente a los alumnos y funcionarios del Instituto. No podrán ofender ni insultar a ninguna persona del Instituto.
- e. Los(as) trabajadores no deben publicar ningún registro (fotografía, vídeo, etc.) del proceso educacional en medios impresos, digitales y audiovisuales fuera del instituto. Se recomienda no abrir redes sociales que involucren a alumnos del Instituto.
- f. El Instituto no se hace responsable por la publicación en medios públicos como redes sociales, periódicos, que realicen los profesores o asistentes de la educación, en forma particular.

TITULO XXII. DE LA PROTECCION AL TRABAJADOR

Artículo 73: Potestad disciplinaria o de control y respeto a Derechos Fundamentales de los trabajadores.

El Instituto, en el ejercicio de la potestad disciplinaria o de control, propia de los empleadores, deberá respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, sin afectar su pleno ejercicio, ni su contenido esencial. Así las revisiones y controles, a través de los cuales se ejerza esta potestad, deberán ser proporcionados al fin perseguido, y estar suficientemente justificados, tendiendo únicamente a la protección de los derechos propios del empleador. Estas revisiones o controles podrán ejercerse por medios visuales, mecánicos, electrónicos o audiovisuales, u otros de los que se disponga.

Artículo 74: Sano y digno ambiente laboral.

El Instituto garantiza a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno. Para ello tomará todas las medidas necesarias tendientes a obtener que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

El Instituto promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y procurará la solución de conflictos cuando la situación así lo amerite.

TITULO XXIII. UTILIZACION DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN E INFORMATICOS

Artículo 75: Garantías

En caso de que el desarrollo de una determinada función así lo requiera, el Instituto proporcionará a sus trabajadores el acceso a los medios informáticos y de comunicación que ella disponga. Estos medios pueden ser: computador y sus accesorios, acceso a Internet, Intranet, redes informáticas, software, soportes técnicos, correo electrónico, servicios de mensajería inmediata, líneas telefónicas (estacionarias y/o celulares), del Instituto, etc.

El uso de dichos medios informáticos y de comunicación por parte del trabajador se encuentra restringido estrictamente al ámbito laboral, quedando expresamente prohibido al trabajador usarlo para fines personales y/o ajenos a los encomendados por su empleador. Dichos mecanismos constituyen una herramienta de trabajo puesta a disposición de los dependientes.

El medio formal de comunicación del Instituto es a través del correo electrónico, por lo cual cualquier información enviada por esta vía, se entenderá por recepcionada y conocida por el destinatario del correo.

Artículo 76: Restricciones a la utilización de Medios de comunicación e informáticos proporcionados por el Instituto.

El uso de los computadores que el empleador pone a disposición de sus trabajadores para el desempeño de las labores convenidas en los respectivos contratos individuales, no será de uso exclusivo, por lo que el empleador podrá acceder a ellos y a la información que en sus equipos se almacene, ya sea para solucionar problemas de programación u otro tipo de usos a nivel de red, como las fallas en el sistema o en algún computador o visualizar la pantalla en cualquier momento

de la jornada laboral para fines que el empleador estime necesarios, respetando siempre la dignidad y honra del trabajador.

El acceso podrá ser, indistintamente, desde el mismo equipo o por vía remota, debiendo el empleador:

- a) Avisar previamente al trabajador del control a distancia del computador de aquél, indicándole la justificación del control, debiendo cumplir con igual exigencia al terminar dicho control;
- b) En caso alguno, so pretexto de finalidades que justifiquen el control empresarial por medio del referido programa computacional, podrá verificarse una intromisión en archivos personales del trabajador alojados en el computador que le proporcione su empleador.

Artículo 77: Otorgamiento y uso de casillas de correo electrónico.

a) Otorgamiento de casillas de correo electrónico institucionales.

El Instituto proporcionará a sus trabajadores, según sean las necesidades del cargo, una casilla de correo electrónico como herramienta de trabajo. Estas casillas son de propiedad del empleador y forman parte de la imagen corporativa que el Instituto proyecta al exterior. Los trabajadores a quienes se les haya asignado estas casillas deberán utilizarlas exclusivamente en el desempeño de las funciones.

b) Prohibiciones respecto del uso de las casillas de correo electrónico.

Se prohíbe, su uso para fines personales, de diversión, social o simplemente extralaboral. También está prohibido a los trabajadores, ceder o facilitar el uso de la casilla de correo electrónico que le hubiere sido asignada para el desempeño de sus labores, a terceras personas, aún si éstas son también empleados.

c) Carácter de las comunicaciones por correos electrónicos institucionales.

Las comunicaciones que se envíen utilizando las casillas de correo electrónicas no tienen el carácter de privado y pueden ser leídos por el Instituto, aún para fines judiciales, resguardándose la dignidad y honra del trabajador. Conforme a lo anterior, el Instituto recomienda a cada trabajador privilegiar el uso de otros dispositivos para su comunicación privada.

Todas las actividades realizadas usando el correo electrónico y/o acceso a Internet de propiedad del Instituto, deben considerar la preservación de la imagen del Instituto.

Todas las personas que tengan acceso a correo electrónico y/o Internet, a través de los elementos tecnológicos que proporciona la empresa, deben tomar los resguardos necesarios, para evitar lo máximo posible los riesgos de infección de virus o código malicioso.

El Instituto podrá controlar el cumplimiento de estas condiciones, así como la frecuencia y oportunidad del uso del correo electrónico en los términos de este Reglamento y las políticas internas que lo complementen, pudiendo restringir su acceso si fuese necesario.

SEGUNDA PARTE. MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

El reglamento interno en lo referente a Prevención de Riesgos, Higiene y Seguridad, se rige de acuerdo a las disposiciones del Título VII de la Ley N° 16.744, sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y a su Reglamentación.

El Artículo 67 de la mencionada Ley 16.744, indica que "las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos le impongan."

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que le impongan las normas, reglamentaciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se rige por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo, en concordancia con el inciso segundo del Artículo 20 del Decreto Supremo N°40.

La Legislación y reglamentación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, higiene y seguridad, prevención de riesgos y afines, constituyen a través del mandato imperativo de sus normas, un derecho irrenunciable para el trabajador de desarrollar sus actividades laborales con la debida seguridad preventiva y a ser atendido clínicamente y económicamente al sufrir en el trabajo un accidente o enfermedad profesional.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

La Prevención contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, requiere que tanto los trabajadores como El Instituto, realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades laborales.

Para ello El Instituto llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

En resumen, este reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en El Instituto, por lo cual se solicita a todo el personal su más amplio apoyo a todas las actividades y disposiciones que él contiene.

Artículo 78: Los objetivos del Reglamento Interno en esta materia son los siguientes:

- a) Evitar que los trabajadores sufran accidentes o enfermedades profesionales a causa o con ocasión de su trabajo.
- b) Que se adopten todas las medidas de prevención de riesgos, higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- c) Adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que indique el Asesor en Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario.

- d) Dotar a todos los trabajadores del Instituto de condiciones seguras, protección personal adecuada, adiestramiento y capacitación en sus actividades de trabajo.
- e) Evitar que los trabajadores cometan actos Subestándar en el desempeño de sus labores, y
- f) Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes o condiciones Subestándar, que afecten o puedan afectar a un trabajador.

Artículo 79: Las disposiciones del presente Reglamento están destinadas a poner a toda faena o trabajo en condiciones óptimas de seguridad e higiene, de conformidad a la legislación vigente sobre la materia, para ello, se hace necesario el esfuerzo mancomunado del Instituto y sus trabajadores en el resguardo del interés común de preservar la integridad física y salud de los recursos humanos de que se dispone.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere, necesariamente, que tanto el sector laboral como empresarial accionen en forma unida y en estrecha colaboración para el logro de los objetivos ya señalados, especialmente, en poder controlar y evitar las causas que provocan los accidentes y enfermedades profesionales.

Los trabajadores por su parte, deberán cumplir las normas de seguridad, prevención e higiene, establecidas en el presente Reglamento Interno e inducir y aconsejar la plena observancia a aquellos que procedan infringirlas.

La colaboración recíproca trabajadores-Instituto, es fundamental para fomentar la conciencia de seguridad, necesidad imperativa que debe satisfacerse plenamente, sin escatimar esfuerzo para ello y con espíritu solidario común.

TITULO XXIV. DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 80: Todos los trabajadores del Instituto 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.

Artículo 81: Todo trabajador deberá conocer y cumplir las normas de seguridad que emita el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Asesor en Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador (ACHS) del seguro social obligatorio contra los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos reglamentarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionadas con el trabajo que se debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro del Instituto.

Artículo 82: Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

Ley 16.744: Es el cuerpo legal del 1° de Febrero del 1968 que establece el Seguro Social Obligatorio Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Accidente del Trabajo: Se entiende como toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Accidente de Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación del trabajador y el lugar de trabajo. El accidente del trayecto deberá ser acreditado ante el Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros, certificado atención médica u otros medios igualmente fehacientes (testigos).

Ley N° 20.101/ 06, Amplía el Concepto de Accidente del Trabajo contemplado en la Ley N° 16.744, sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Accidente de trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo y posteriormente de regreso entre el lugar de trabajo y la casa habitación del trabajador y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda 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. Se considerará no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.

Enfermedades Profesionales: En la 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.

Instituto: Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador, para estos efectos INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA S.A., RUT: 79.996.010-9

Trabajador: Toda persona, que el cualquier carácter preste servicios al Instituto por los cuales reciba remuneración.

Riesgo Profesional: Riesgos a los que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional.

Equipo de Protección Personal: Elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

Normas de Seguridad: Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento.

Organismo Administrador del Seguro: ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS), del cual El Instituto es adherente.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Instancia legal orientada a apoyar la gestión preventiva en materias de higiene y seguridad.

Artículo 83: Las disposiciones contenidas en este Reglamento son obligatorias para los trabajadores del Instituto, sin exclusión de ningún nivel, sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, las que, una vez en conocimiento de los trabajadores, serán parte integrante del presente Reglamento y de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 84: Perfeccionado su contrato de conformidad al Código del Trabajo, el trabajador no podrá empezar a desempeñar sus labores sin haber recibido el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Su jefe inmediato, el Superior o el Asesor en Prevención de Riesgos si existiere, en su caso, instruirán básicamente al trabajador que se incorpore al Instituto en materia de prevención de riesgos respecto al área en que se desempeñará.

Artículo 85: El Instituto proporcionará elementos de protección personal sin costo alguno para los trabajadores y que por las características de su trabajo se encuentren expuestos a riesgos. Estos elementos deben ser solicitados mediante documentos escritos al Asesor en Prevención de Riesgos por el jefe inmediato.

Todo elemento o equipo de Seguridad que deba adquirir El Instituto para sus trabajadores deberá contar con la aprobación del Asesor en Prevención de Riesgos y del Comité Paritario, en cuanto a que dichos elementos cumplan con las certificaciones correspondientes de acuerdo al DS N° 18/82 modificado por el DS N° 2605/95 del Ministerio de Salud.

Artículo 86: Los elementos de protección que reciban los trabajadores son propiedad del Instituto, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de trabajo, salvo que el trabajo así lo requiera.

Para solicitar nuevos elementos de protección el trabajador está obligado a presentar y devolver los que tenga en su poder sin este procedimiento de canje se entenderá de responsabilidad del trabajador la reposición pertinente.

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, El Instituto está obligado a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador, cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y su responsabilidad, los elementos de protección personal del caso. En el caso de elementos de Seguridad tales como Zapatos y/ o botas, El Instituto los entregará fijando para ello un período de depreciación de 12 meses, lapso de tiempo en el cual El Instituto cancelará el 100% de su valor. En el evento de que el trabajador se retire, por cualquier causal de El Instituto en una fecha anterior a que se cumplan los 7 meses, El Instituto descontará del finiquito el valor proporcional de lo que reste por cumplirse de dicho período.

Con todo, en caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, debidamente comprobada, se procederá a entregar el elemento de reposición, pero esta vez de cargo del trabajador.

Artículo 87: El Instituto, a través del Asesor en Prevención de Riesgos, en concordancia con el Comité Paritario se preocupará que el personal que tenga a su cargo trabajadores asista a cursos o seminarios básicos de Prevención de Riesgos Profesionales que puedan dictar los organismos autorizados. Asimismo, se encargará de desarrollar la planificación de capacitación interna incluyendo el material de apoyo, para todos los trabajadores del Instituto en lo que se refiere a Prevención de Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

Artículo 88: Los jefes inmediatos serán responsables del cumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento, de las normas de seguridad, medidas y recomendaciones que se refieran a la Higiene y Seguridad en el trabajo. También serán responsables de que los trabajadores bajo su mando reciban instrucción en prevención de riesgos, especialmente en el uso correcto de los elementos de protección personal.

Artículo 89: El Instituto en beneficio de sus trabajadores, utilizará todos los recursos que le otorga la Ley N° 16.744 y sus Reglamentos, considerando los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean pre ocupacionales o posteriores y otorgar el debido respaldo y facilidades al Asesor en Prevención de Riesgos y al Comité Paritario para cumplir estos objetivos y

todos aquellos contemplados en la legislación vigente sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prevención de riesgos e higiene y seguridad.

Artículo 90: Se entiende por accidentes del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto, de ida y regreso entre la habitación y el lugar de trabajo. Asimismo, es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona que le produzca incapacidad o muerte.

Artículo 91: La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador (ACHS) mediante parte de Carabineros, o certificado del Centro Asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

TITULO XXV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPONSABILIDADES EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES

Artículo 92: La investigación de accidentes se basa en el principio de que éstos no son casuales, sino que tienen sus causas precisas. Por consiguiente, su objetivo principal es descubrir condiciones y prácticas subestándar de trabajo con el fin de evitar que se produzcan las circunstancias o condiciones que posibiliten los accidentes. En consecuencia, la investigación de accidentes de trabajo, a diferencia de otros tipos de investigaciones, no se persigue identificar o ubicar culpables para sancionar, lo que no excluye la responsabilidad de las personas, sino que tratar de descubrir posibles fallas humanas o materiales para corregirlas o eliminarlas a través de la aplicación de medidas de carácter técnico.

Artículo 93: De acuerdo con la definición y objetivo de la investigación de accidentes, es necesario e indispensable que todas las personas presten su más amplia colaboración y respaldo a sus procedimientos, ya que son los directamente beneficiados al disminuirse los riesgos de accidentes. El ocultamiento de datos importantes, la falta de interés o desconfianza en las labores de la investigación retarda el mejoramiento de las condiciones de trabajo y mantienen en existencia peligros no controlados.

Artículo 94: Por regla general, se investigarán los accidentes que signifiquen daño físico a la persona y también las afecciones o alteraciones de la salud provocadas por el ambiente de trabajo o la actividad desarrollada.

También, de acuerdo con la definición técnica de Accidentes de Trabajo, en ciertos casos, aun cuando haya lesiones menores o no se produzcan, podrán investigarse las causas de los daños materiales o las alteraciones del trabajo originadas por los accidentes.

Artículo 95: La persona que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, lo cual afecte su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiera.

Ocurrido un accidente con lesiones personales, por leves que éstas parezcan, el procedimiento será el siguiente:

- a) Accidentado debe informar a su Jefe Directo antes de finalizar la jornada de trabajo o a quién lo reemplace.
- b) El Jefe Directo tomará conocimiento de lo ocurrido; si es necesario, hará que el lesionado sea atendido por una persona con conocimientos en Primeros Auxilios de su área o sede, y posteriormente deberá corregir las causas que originaron el accidente.
- c) El encargado de Primeros Auxilios si es que existiere, otorgará la primera atención al accidentado y recomendará, ya sea, su permanencia en el trabajo asignado, su reubicación o su derivación al Organismo Administrador (ACHS) a la cual El Instituto se encuentre adherido.
- d) El jefe Directo del accidentado procederá de la siguiente forma y en los siguientes casos:
 - Si posteriormente, el trabajador permanece en su actividad normal: observarlo permanentemente.
 - Si se recomienda reubicarlo: analizar, dependiendo de la lesión, cuál sería el lugar adecuado para el desempeño de ese trabajador, sin que aumente la gravedad de su lesión y que esté preparado para la ejecución de la nueva tarea asignada.
 - Si el accidentado debe ser derivado al Organismo Administrador (ACHS), entregar la documentación pertinente y preocuparse de su traslado.
- e) El jefe Directo, el Comité Paritario y el Asesor en Prevención de Riesgos deberán hacer la investigación del accidente, determinar causas y determinar medidas de control para evitar la repetición del accidente.
- f) Si como resultado de dicha investigación el Comité Paritario declara "Negligencia Inexcusable" de alguna de las partes involucradas, se informará al jefe directo y a la Dirección de Talentos para determinar las medidas a adoptar con quién(es) resulte(n) responsable(s).
- g) Si la investigación determina Accidente del Trabajo, el jefe Directo informará a la oficina de Personal, para que esta área proceda a la preparación y entrega de la información al Organismo Administrador (ACHS), respaldo del accidentado.
- h) Para la reincorporación del trabajador a su labor debe presentar a su jefe Directo, el Certificado de Alta correspondiente, emitido por el Organismo Administrador (ACHS) y entregarlo a la Dirección de Talentos.

Artículo 96: De acuerdo con el artículo 74° del Decreto 101 de la Ley 16.744, todo accidente deberá ser denunciado en el plazo que no exceda las 24 horas de ocurrido, al no hacerlo se pueden perder los derechos y beneficios que otorga la ley de accidentes.

Artículo 97: Cuando ocurra un accidente de trayecto, este deberá ser acreditado por el afectado ante el Organismo Administrador (ACHS), mediante certificado de atención inmediata en un centro asistencial, parte de Carabineros u otros medios igual de fehacientes.

Artículo 98: El Jefe directo deberá realizar la investigación del accidente para determinar las causas que lo produjeron. Además de informar a la Dirección de Talentos o al Asesor en Prevención de Riesgos.

Artículo 99: El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá reintegrarse a su trabajo sin que previamente presente el certificado de alta extendido por el Organismo Administrador (ACHS).

TITULO XXVI. DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 100: Todos los trabajadores de El Instituto estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Artículo 101: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidente o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

Artículo 102: La obligación de la supervisión será:

- a) Eliminar o controlar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en las áreas de trabajo bajo su supervisión.
- b) Verificar que todo trabajador conozca las normas, reglamentos y procedimiento de seguridad establecidos en el trabajo y los riesgos relacionados con la labor que va a ejecutar.
- c) Desarrollar una actitud de seguridad y prevención apropiada y de colaboración con los trabajadores.
- d) Tener contactos planeados de seguridad con su personal y verificar que cumplan los procedimientos de trabajo recomendados.
- e) Tomar acción cuando un trabajador se presente en condiciones físicas o mentales que le impidan efectuar sus labores en forma segura.
- f) Efectuar inspecciones programadas de seguridad en su área de trabajo.
- g) Elaborar los análisis de seguridad en el trabajo que se le ha asignado e imponer los procedimientos y medios seguros recomendados.
- h) Investigar todos los accidentes que produzcan o no lesiones, evaluando si su origen es laboral.
- i) Mantener un sistema de disciplina de seguridad entre sus trabajadores.
- j) Preocuparse que su área de trabajo se mantenga en buenas condiciones de orden y aseo.
- k) Hacer recomendaciones a sus superiores sobre acciones tendientes a mejorar las condiciones de trabajo.
- l) Preocuparse de que los trabajadores que se han lesionado, no importa cuán leve sea la lesión, reciban atención inmediata.
- m) Entregar los elementos de protección personal necesarios al trabajo que realice su personal e imponer su uso conforme a lo determinado a cada ocupación.
- n) Determinar las necesidades de capacitación en Prevención de Riesgos del personal bajo su supervisión y efectuar entrenamiento en el terreno sobre la forma segura de operar los equipos y herramientas.
- o) Participar activamente y en forma permanente en la prevención de accidente y enfermedades profesionales, haciendo cumplir las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

- p) Realizar en el mínimo plazo las acciones correctivas emanadas de una inspección de seguridad o investigación de accidentes.
- q) Inspeccionar debidamente en forma periódica los equipos y herramientas del personal para que estén en buen estado de uso.
- r) Cooperar con el cometido que le corresponda al Comité Paritario.
- s) Hacer corregir de inmediato cualquier condición o acción Subestándar, no importando que estas correspondan a otras áreas o secciones.
- t) Participar en forma activa en charlas, cursos de primeros auxilios y de seguridad, y transmitir estos conocimientos a sus trabajadores.
- u) Aplicar las sanciones contempladas en el artículo correspondiente de este reglamento, informando al encargado de seguridad.

Artículo 103: El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

Artículo 104: Los elementos de protección personal serán de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio, por motivos higiénicos.

Artículo 105: Todo trabajador deberá dar cuenta inmediata a su jefe directo si su equipo de protección personal ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición y/o colaborando a repararlo o ubicarlo.

Artículo 106: Todo trabajador estará obligado a dar cuenta inmediata a su jefe directo cuando no sepa usar su equipo de protección personal o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar su trabajo.

Artículo 107: El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulo peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, sobre cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar la escala en forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base.

Artículo 108: En caso de usar escaleras de madera, estas no deben pintarse sino barnizarse en color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

Artículo 109: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de las instalaciones en general. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.

Artículo 110: Los trabajadores que mantengan herramientas tales como: Martillos, limas, cinceles, etc.; deberán mantenerlas en perfecto estado, con mangos en buenas condiciones. Se prohíbe utilizar herramientas hechas ya que suelen ser causal de accidente. En caso de contar con herramientas deterioradas o con desperfectos, los usuarios deben dar aviso inmediato al jefe directo, para gestionar su reposición.

Artículo 111: El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquier otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente

después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

Artículo 112: Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Artículo 113: Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro del Instituto.

Artículo 114: Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera del Instituto, por leve o sin importancia que él parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato. Además, deberá dar aviso de inmediato a su jefe o cualquier ejecutivo del Instituto en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personal o ambiente en el cual trabaje. Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador (ACHS), el Instituto, y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

Artículo 115: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el Instituto. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador (ACHS) del Seguro lo requiera.

Artículo 116: Cuando a juicio del Organismo Administrador (ACHS) se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 117: En el caso de producirse un accidente en el Instituto que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o algún trabajador con conocimiento en Primeros Auxilios procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en el lugar de trabajo por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

Artículo 118: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

Artículo 119: Los mismos avisos, carteles y afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

Artículo 120: El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Artículo 121: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por el Instituto para estos casos.

Artículo 122: El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Artículo 123: Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su reemplazo.

Artículo 124: No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencinas u otros.

Artículo 125: Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia del Instituto, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

Artículo 126: En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por el Instituto, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

Artículo 127: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale el Instituto, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

Artículo 128: El almacenamiento de bultos, materiales, desechos, etc., se hará en lugares designados específicamente, por la administración, no pudiendo improvisar lugares de depósitos, ni obstaculizar las vías de circulación.

Artículo 129: Los trabajadores que manipulen productos químicos deberán tomar las debidas precauciones para evitar quemaduras o intoxicaciones, empleando los elementos de protección personal proporcionados por el Instituto.

Artículo 130: De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, la que "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta, que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.

TITULO XXVII. DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 131: Queda prohibido a todo trabajador del Instituto lo siguiente:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.
- b) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- c) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo
- d) Ingresar elementos a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- e) Agredir verbal o físicamente a un funcionario o estudiante dentro del recinto del Instituto sea en horario laboral o fuera de horario.
- f) Tratarse por propia cuenta las lesiones que hayan sufrido en algún accidente laboral.
- g) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- h) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- i) Romper, rayar, retirar avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- j) Trabajar sin el debido equipo de protección personal o sin las ropas de trabajo que El Instituto proporciona.
- k) Apropiarse o usar elementos de protección personal perteneciente a El Instituto o asignado a algún otro compañero de trabajo.
- l) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismo, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias del Instituto.
- m) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- n) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto del Instituto, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.

Artículo 132: Se considerará negligencia el no cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento y las particulares existentes.

TITULO XXVIII.vDE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

Artículo 133: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

Grado 1.- Amonestación verbal

Grado 2.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Grado 3.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y a la Inspección Comunal del Trabajo.

Grado 3.- Multas, las que no excederán al 25% de la remuneración diaria del infractor, el que podrá reclamar directamente al representante legal de la Instituto, lo que tiene que ser resuelto dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción.

Artículo 134: El producto de las multas que se apliquen en conformidad al presente Reglamento, será destinado a incrementar los fondos de bienestar que El Instituto tenga para los trabajadores.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento del 10% para el fondo destinado a rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

Artículo 135: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultando en el presente reglamento, El Instituto se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el Código del Trabajo.

Artículo 136: Cuando el trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el Artículo 134 de este reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 157° del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO XXIX. OTRAS DISPOSICIONES

OBLIGACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 137: De los servicios higiénicos

- a) Los trabajadores deberán colaborar en mantener el buen uso e higiene en los baños.
- b) Cualquier anomalía que sea detectada en el mal uso de estos servicios, deberá ser informada de inmediato.
- c) Para el uso de las duchas, deben traer sus respectivas toallas.
- d) No Introducir en las tasas elementos extraños con la cuales se pueda tapan los ductos.

Artículo 138: De los casilleros guardarropa

- a) Todo el personal debe cambiarse de ropa en el sector destinado para ello.
- b) En los casilleros sólo se debe guardar ropa de uso diario, prohibiéndose dejar otras especies.
- c) Cada trabajador identificará su casillero y tendrá la obligación de colocar el respectivo candado.
- d) El Instituto no responderá por las pérdidas de valores existentes en los casilleros y que puedan perderse.
- e) En los casilleros no se deberá guardar alimentos perecibles y ellos deberán permanecer limpios y ordenados.
- f) El Instituto tendrá la facultad de revisar los casilleros cuando lo estime conveniente.
- g) El Instituto controlará el buen uso y cumplimiento de las disposiciones señaladas precedentemente.

Artículo 139: De los comedores

- a) Se deberá mantener el orden y aseo de todo el recinto.
- b) No deteriorar mesas y sillas por mal trato y uso.

- c) No sacar alimentos hacia lugares de trabajo.
- d) Antes de ingresar, el personal deberá asearse convenientemente.

Artículo 140: De la presentación personal

Todos los trabajadores deberán concurrir a su lugar de trabajo debidamente presentados, como, por ejemplo:

- a) Velar por su aseo e higiene personal.
- b) Cualquier infección o enfermedad contagiosa vía piel que el personal tenga, deberá ser informada de inmediato para tomar las medidas preventivas del caso.

TITULO XXX. DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 141: De acuerdo al DS N° 54/69, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajan más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de sus atribuciones que le encomienda la Ley 16.744, serán obligatoria para la empresa y sus trabajadores.

Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias destinadas en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario permanente de toda la empresa.

Artículo 142: Los comités paritarios estarán integrados por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designarán, además, otro de carácter suplente.

Artículo 143: La designación o elección de miembros integrantes de los comités paritarios se efectuará en forma que establece el D.S. N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social publicado en D.O. el 11.03.69.

Artículo 144: Los comités paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa. Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las respectivas actas.

TITULO XXXI. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S.Nº40, TITULO VI)

Artículo 145: Los empleadores 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. Los riesgos son inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores 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 (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), 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 los riesgos.

Artículo 145 bis: A continuación se exponen los riesgos genéricos a los cuales están expuesto los trabajadores del Instituto Profesional de Providencia S.A., sin embargo se considerarán incluidos todos aquellos identificados en la matriz de peligro y los detallados en los documentos de Obligación de Informar, en conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo Nº 40, Art. 21, 22, 23, y 24 y las modificaciones introducidas mediante el Decreto Supremo Nº 50, los cuales se han definidos por cargo e incluidos en la sección ANEXOS de este Reglamento.


Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Sobre esfuerzos en manejo de materiales Levantamiento de cajas Bultos Manejo manual de materiales	Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros) Heridas Fracturas	Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Nunca manipular elementos de más de 25 Kg. en solitario. Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos mecanizados auxiliares. Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, y otros).
Caídas del mismo y distinto nivel Desde superficies de trabajo Escalas móviles o fijas Andamios Rampas Escaleras Pisos y pasillos	Esguinces Torceduras Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples Parálisis Lesiones traumáticas Muerte	Evitar correr dentro de las instalaciones, en especial, por las escaleras de tránsito. Mantenerse atento a las superficies de trabajo en especial durante la noche. Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos. Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse. Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir. No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. Sobre 2 metros de altura, se deberá utilizar arnés de seguridad. Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado), se debe colocar además barandas y rodapiés. Antes de realizar trabajos sobre los dos metros de altura, el trabajador debe contar con examen físico de trabajo de altura, vigente, y debe ser visado por el Asesor en Prevención de Riesgos.

<p>Contacto con fuego u objetos calientes</p>	<p>Quemaduras Asfixias Fuego descontrolado Explosión, etc. Muerte</p>	<p>No fumar en áreas donde está prohibido. Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra. Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados por El Instituto para esos fines. Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</p>
<p>Contacto con energía eléctrica: Tableros eléctricos Enchufes Extensiones o alargadores</p>	<p>Quemaduras internas y/o externas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular. Tetanicación muscular. Lesiones traumáticas por caídas. Shock.</p>	<p>Usar equipos de protección personal adecuada. No efectuar uniones defectuosas sin aislación. No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra. No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones. No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización. No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). No reforzar fusibles. Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado. El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados. Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. Mantener señalización en tableros eléctricos.</p>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
<p>Golpeado con o por, Estructuras Equipos Materiales Mobiliario Camiones, camionetas, furgones y/o autos</p>	<p>Contusiones Fracturas Incapacidades Tec Poli contusiones</p>	<p>Utilizar Equipos de protección personal como son guantes, lentes de seguridad. No dejar materiales sobresalientes. Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados. Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada. Mantener zonas de trabajo, ordenadas, despejadas y libres de obstáculos respetando demarcaciones respectivas, No apoyar maquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas, Disponer una distancia mínima de 0,90 mts. Entre pasillos, elementos y/ insumos. No usar cajones de escritorio, sillas de escritorio o cajas para subirse y alcanzar objetos en altura, Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura. Respetar el área de demarcación de zona de trabajo.</p>

--	--	--

<p>Exposición a vapores de solventes y/o contacto en su forma líquida</p> <p>Proceso de preparación</p> <p>Proceso de limpieza</p> <p>Almacenamiento</p>	<p>Dermatitis de contacto,</p> <p>Efectos irritantes sobre el tracto respiratorio, piel y ojos.</p> <p>Quemaduras</p>	<p>Conservar la ventilación general para mantener bajas la concentraciones en el ambiente,</p> <p>Mantener cerrados los envases de solventes, tintas y acetato.</p> <p>Seguir las recomendaciones indicadas en la Hoja Datos de Seguridad, por ejemplo: uso de guantes, uso de protección respiratoria, etc</p> <p>Se debe leer y seguir con las indicaciones especificadas en el envase del producto, ya sea para su manipulación bodegaje o embalaje.</p> <p>Rotular los envases, llevar un inventario diario y leer los rótulos antes d usarlos.</p>
--	---	---

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
 <p>Radiación Ultravioleta por exposición solar directa.</p>	<p>Eritema (quemadura solar en la piel) Envejecimiento o prematuro de la piel Cáncer a la piel Queratoconjuntivitis</p>	<p>En caso de trabajadores que realicen trabajos en exposición directa del sol, se deberá: Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Instituto Profesional Providencia Beber agua de forma permanente.</p> <p>Utilizar ropa de manga larga y color claro, casco con el fin de proteger la piel en especial brazos, rostro y cuello. Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación. Para determinar el grado de protección, atender la siguiente tabla:</p> <p>-Índice 1 – 2 : No necesita protección. -Índice 3 – 7 : Necesita protección. -Índice 8 – 11 : Necesita protección extra. Aplicar bloqueador solar 30 minutos antes de exponerse directamente al sol. Repetir esta acción por la tarde si fuese necesario.</p>
<p>Contacto con agente biológico SARS – Cov – 2</p>	<p>Contagio de coronavirus COVID – 19</p>	<p>Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas organizacionales; tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</p> <p>Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en https://coronavirus.achs.cl/Aplicar "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL: Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile que incluye las medidas obligatorias determinadas por la Resolución N° 591 del Ministerio de Salud, de fecha 23 de julio de 2020.</p>

TITULO XXXII. PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (LEY 16.744 Y DS N° 101)

Artículo 146: Se transcribe textualmente los artículos 73, 76, 79, 80, 81, 90, 91 y 93 del DS N° 101 del 29 de abril 1968.

DS N° 101 Artículo 73°.- Corresponderá al Organismo Administrador (ACHS) que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley 16.744.

DS N° 101 Artículo 76°.- Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y la Asociación Chilena de Seguridad, la de aquellos que correspondan a accidentes del trabajo (en el caso de empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N° 16.744).

Lo dispuesto en inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que puede emitir el Servicio de Salud respectivo sobre las incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

DS N° 101 Artículo 79°.- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y del Organismo Administrador (ACHS) en casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, así mismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42° de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el artículo 33° de la misma Ley.

DS N° 101 Artículo 80°.- La Comisión Médica de Reclamos, también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados.

Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa Comisión se interpondrán por escrito, ante la misma Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

DS N° 101 Artículo 81°.- El término de 90 días hábiles establecidos por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

DS N° 101 Artículo 90°.- La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

- a) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por la Ley N° 16.744 y por la Ley N° 16.395.
- b) De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 79° del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

DS N° 101 Artículo 91°.- El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá de la notificación de la Resolución dictada por la Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de notificación de la recepción de dicha carta.

DS N° 101 Artículo 93°.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del Artículo 77° de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos 80° y 91° del D.S. N° 101.

TITULO XXXIII. DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

Artículo 147: En consideración de la Ley 19.394 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O. del 21 de Junio de 1995), se incorporan a continuación los artículos 76°, 77° y 77° bis del párrafo 2°, de la Ley 16.744.

Ley 16.744 Artículo 76°.- La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador (ACHS), en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Ministerio de Salud.

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados, y que hubieran ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

Ley 16.744 Artículo 77°.- Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio

de Salud respectivo, o del Organismo Administrador (ACHS), recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos procedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a su Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiesen notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correos.

Ley 16.744 Artículo 77 bis.- El trabajador afectado por el rechazo de la licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de los Organismos Administradores 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 la 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 pecuniarias que correspondan, sin perjuicio a los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieran, 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 contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiera 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 cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Provisional, el Organismo Administrador (ACHS), la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquellas al Organismo Administrador (ACHS) 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 en conformidad al régimen de salud previsional a que está afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar; 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 del 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 efectuará 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 resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de salud, el Servicio de salud o la Institución de Salud Provisional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajuste 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 fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde 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.

TITULO XXXIV. PREVENCIÓN Y EVACUACIÓN POR EMERGENCIA DE SISMO, INUNDACIÓN, U OTROS

Artículo 148: El Instituto mantendrá un Plan de Emergencias, que reconoce como su principal objetivo la creación de un conjunto de actividades tendientes a conservar la vida y la integridad física de las personas, ante el evento de verse amenazadas por cualquier tipo de emergencia, sea esta de la provocada por la naturaleza o el hombre.

El Instituto designará al personal que tendrá la misión de dirigir las acciones de evacuación en caso de que así lo amerite la emergencia. El personal nominado deberá estar dispuesto a asistir a todas las acciones de capacitación y/o prácticas a las que sea citado.

En caso de cualquier tipo de emergencia, el líder de emergencias deberá mostrar una actitud firme y segura, controlando el comportamiento del grupo, instruyéndolo en forma simple y correcta y cerciorándose del cabal cumplimiento de las mismas. Guiará y ordenará la evacuación hacia las zonas de seguridad.

Artículo 149: En caso de sismo, el personal deberá actuar con calma, responsabilidad, colaborando en tranquilizar a los alumnos, visitas y personas que se encuentren en pánico. Evitará permanecer o situarse cerca de las ventanas, por la posibilidad de quebrarse los vidrios, y de armarios o de estantes, ya que estos muebles y elementos pueden caer con gran facilidad sobre las personas. Si se detectare olor a gas deben abrirse de inmediato las ventanas, apagando rápidamente todo aparato que irradie calor, genere electricidad o chispa, mediante el desplazamiento a través y hasta lugares de menor riesgo, en la forma más segura y rápida posible.

TITULO XXXV. PREVENCIÓN Y EVACUACIÓN POR EMERGENCIA DE INCENDIO

Artículo 150: Todo el personal deberá velar porque los extintores se mantengan en los lugares determinados para ellos y en buen estado, con las fechas de mantenimiento para asegurarse de

que su capacidad mecánica es óptima. Cada vez que se utilice un extintor, deberá darse cuenta de inmediato al Encargado (a) de Servicios Generales para que se recargue a la brevedad.

Artículo 151: Las personas deben conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de toda jefatura proveer la debida instrucción del personal al respecto. El acceso a los equipos extintores de incendio deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Artículo 152: Toda persona que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá intentar sofocar el fuego con los medios de extinción (extintores y red húmeda) que se encuentren a su alcance, además de dar alarma inmediata, lo que activará el procedimiento establecido por el Plan de Emergencias.

Artículo 153: No podrá encenderse fuego cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, cilindros de oxígeno o acetileno, (aunque se encuentren vacíos), parafina, bencina etc.

Artículo 154: Las personas que no pertenezcan a la brigada de incendios o equipos de evacuación y emergencia del Instituto deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden, o en su defecto, retirándose del lugar ordenadamente sin importunar la acción de la brigada.

Artículo 155: Aun cuando el fuego en sus inicios sea incipiente, se debe llamar a los Bomberos pues no sabemos la reacción que el fuego pueda tener y en pocos minutos pudiera volverse incontrolable.

Artículo 156: Dependiendo de cómo se inicia un fuego y cuáles son los materiales involucrados en la combustión, será el agente extintor a utilizar. El fuego se puede clasificar en 4 tipos básicos que son los que se describen a continuación:

- a. Fuegos Clase A son fuegos que involucran materiales como: papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son: agua, polvo químico seco multipropósito, espumas.
- b. Fuegos Clase B son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son: polvo químico seco, anhídrido carbónico, espumas.
- c. Fuegos Clase C son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad, tales como: polvo químico seco, anhídrido carbónico.
- d. Fuegos Clase D son fuegos que involucran metales, tales como: magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Artículo 157: Los extintores de espuma, y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en equipos eléctricos (descritos en el artículo anterior), a menos que se

tenga la seguridad y certeza que se han desenchufado de la corriente eléctrica, o desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 158: Los lugares donde se almacena pintura, combustibles, gases comprimidos, inflamables y todo aquello que suponga un riesgo para el Instituto, deberán almacenarse o ubicarse en un lugar pertinente y estar muy bien señalizados, como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

Artículo 159: Se debe mantener los equipos contra incendios totalmente accesibles y libres de obstrucciones en todo momento, obligación que será de cargo del Encargado (a) de Servicios Generales.

Artículo 160: Los trabajadores debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cuál desarrolle sus actividades, como asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe Directo velar por la debida instrucción del personal al respecto.

TITULO XXXVI. DE LOS ELEMENTOS PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

Artículo 161: De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo con las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la empresa.

Artículo 162: Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección, su higiene y mantención.

TITULO XXXVII. DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001

Artículo 163: El Instituto velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

Artículo 164: La empresa procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas;
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

Artículo 165: El Instituto procurará organizar los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Artículo 166: 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.

Artículo 167: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

Artículo 168: 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.

TITULO XXXVIII. DECRETO N°4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 169: Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

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

Artículo 170: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la norma técnica que dictará al efecto el ministerio de salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "por orden del presidente de la república". Los factores de riesgo a evaluar son:

- Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

La presencia de estos factores de riesgos deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Repetitividad:

Posibles condiciones observadas
El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o más del 50% de la duración de la tarea.
Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazos por algunos segundos
Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
Se repiten movimientos de Brazo-Hombro de manera continua o con pocas pausas.
Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada

Fuerza:

Posibles condiciones observadas
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: 0,2 kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza) 2 kg. Por mano
Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.
Uso de pinza de dedos en que las fuerzas que ocupa el trabajador es percibida por este como importante

Posturas Forzadas:

Posibles condiciones Observadas:
Existen flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.
Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.
Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.
Movimientos de brazos hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la norma referida.

Artículo 171: Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la norma técnica referida.

El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

TITULO XXXIX. INSTRUCCIONES RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES IMPUESTAS A LAS EMPRESAS POR LOS INCISOS CUARTO Y QUINTO DEL ARTÍCULO 76 DE LA LEY N° 16.744, EN VIRTUD DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.123.

Artículo 172: En virtud de las facultades contempladas en los artículos 2° y 30 de la Ley N° 16.395, 12 de la Ley N° 16.744, 1°, 23, y 126 del D.S. N° 1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y atendidas las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.123 al artículo 76 de la Ley N° 16.744, viene en impartir las siguientes instrucciones.

1. En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1.1 Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.

1.2 Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Dirección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.

2. Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:

a) Accidente del trabajo fatal, aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

b) Accidente del trabajo grave, cualquier accidente del trabajo que:

- Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
- Obligue a realizar maniobras de rescate, u
- Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts., o
- Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
- Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

El listado de accidentes del trabajo graves será revisado por la Superintendencia de Seguridad Social periódicamente, lo que permitirá efectuar los ajustes que se estimen necesarios.

c) Faenas afectadas, aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

II PROCEDIMIENTO

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características.

El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgo(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Dirección como a la Seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.

3. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 anteriores.

4. El empleador deberá efectuar la denuncia a:

a) La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica o correo electrónico o FAX o personalmente.

La nómina de direcciones, teléfonos, direcciones de correo electrónico y FAX que deberán ser utilizados para la notificación a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

b) La respectiva Dirección del Trabajo, por vía telefónica o FAX o personalmente.

La nómina de direcciones, teléfonos y FAX que deberán ser utilizados para la notificación a las Inspecciones del Trabajo.

Las nóminas señaladas se encontrarán disponibles en las páginas Web de las siguientes entidades:

- Superintendencia de Seguridad Social: www.suseso.cl

- Dirección del Trabajo: www.direcciondeltrabajo.cl

- Ministerio de Salud: www.minsal.cl

- Fono Directo: 600 360 7777

5. En aquellos casos en que la empresa no cuente con los medios antes señalados para cumplir con su obligación de informar a la Dirección y Seremi respectiva, se entenderá que cumple con dicha obligación al informar a la entidad fiscalizadora que sea competente en relación con la actividad que desarrolla, cuando dicha entidad cuente con algún otro medio de comunicación (Directemar, Sernageomin, entre otras).

Las entidades fiscalizadoras que reciban esta información deberán transmitirla directamente a la Dirección y la Seremi que corresponda, de manera de dar curso al procedimiento regular.

6. El empleador deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: Datos de la empresa, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido.

En aquellos casos que la notificación se realice vía correo electrónico o fax, se deberá utilizar el formulario. No se debe informar accidentados graves y fallecidos en un mismo formulario.

El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Dirección y a la Seremi que corresponda, por las mismas vías señaladas en el punto 4 anterior, cuando haya subsanado las causas que originaron el accidente.

8. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, Dirección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud.

Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.

9. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 anteriores, las empresas infractoras serán sancionadas con la multa a que se requiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N° 16.744.

10. El procedimiento anterior, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente en el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), ante el respectivo Organismo Administrador (ACHS), así como tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

Los organismos administradores de la Ley N° 16.744, Mutualidades e Instituto de Normalización Previsional, deberán:

1. Difundir las presentes instrucciones entre sus empresas adheridas o aliadas.
2. Otorgar asistencia técnica a las empresas en que haya ocurrido un accidente del trabajo fatal o grave, en cuanto éstos les sean denunciados.

TITULO XL. AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Artículo 173: Se prohíbe fumar en las dependencias de la empresa como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

Además, la prohibición de fumar en lugares accesibles al público o de uso comercial colectivo, independiente de quien sea propietario, de quien tenga derecho de acceso a ellos y si tiene puertas y/o ventanas con salidas al exterior.

Se prohíbe fumar en los estacionamientos, subterráneos o espacios con techo adosado al edificio. Las personas que deseen fumar deben hacerlo sólo en espacios abiertos, nunca bajo techo adosado.

El no cumplimiento de la Ley expone a multas a la Empresa, a quien la infringe, además de multas de parte de la administración de los edificios que se utilicen, por reglamentación interna de copropietarios y arrendatarios. Y las sanciones y multas establecidas en éste reglamento.

TITULO XLI. DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 174: La Ley N° 20096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N° 19 establece: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N° 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente."

Artículo 175: La expresión "estar expuestos a radiación ultravioleta" que utiliza el artículo 19 de la ley N° 20.096, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315 nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.

Artículo 176: Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los distintos rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.

Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.

Aplicación de cremas con filtro solar de factor 50 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.



Las cremas con filtro solar SPF 50 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.



Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.

Usar anteojos con filtro ultravioleta.

Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.

Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
<p>LUZ VERDE</p>  <p>NORMAL Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o baja.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, se puede permanecer hasta 1 hora durante el peak de sol fuerte, desde las 11:00 hasta las 15:00 horas sin quemarse.</p> <p>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.</p>
<p>LUZ AMARILLA</p>  <p>ALERTA AMARILLA</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos.</p>

<p>Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ NARANJA</p>  <p>ALERTA NARANJA Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ ROJA</p>  <p>ALERTA ROJA Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 15 cada 2 horas.</p>

TITULO XLII. PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 177: El Instituto, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a: -En el contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrados en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

TITULO XLIII. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 178: El Instituto en cumplimiento de la ley 21.015, se obliga al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez en relación al total de sus trabajadores.

Artículo 179: Si por razones fundadas el Instituto no pueda cumplir contratar al menos el 1% de personas que tengan las calidades antes señaladas, se compromete a celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere la ley de donaciones. Sólo se considerarán razones fundadas para este efecto, aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado. En caso de que el Instituto determine celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, el monto anual de dichos contratos no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa. En el caso de las donaciones, éstas debe cumplir con los requisitos que establece el nuevo artículo 157 ter del Código del Trabajo, destacando que ellas deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad; que no podrán efectuarse a instituciones relacionadas (en los términos que se especifica) y el monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa. El Instituto deberá remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos, especificando la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.

Artículo 180: Conforme establecido a la ley 20422, en el lugar donde se prestan los servicios, contará con rampas de acceso, baños especiales, pasamanos y todas las medidas de adecuación del ambiente físico necesario que facilite la accesibilidad o participación de uso con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los funcionarios. A su vez, todo trabajador con discapacidad contará con las prestaciones de acciones de asistencia necesaria, que les permitan desempeñarse correctamente con respecto a funciones establecidas en su contrato de trabajo.

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

Artículo 181: El empleador tendrá las siguientes obligaciones respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:

- A. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
- B. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no

obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, 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 tales labores.

- C. 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, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
- D. En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:
- i. eliminar los riesgos;
 - ii. controlar los riesgos en su fuente;
 - iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - iv. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
- E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:
1. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 2. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 3. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 4. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.

5. V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
- F. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:
1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 2. Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
- G. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
- H. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
- I. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- J. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
- K. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- L. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 182. Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a. El trabajador 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 50 y 42, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
- b. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo 183. Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a. Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- b. Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- c. 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.
- d. Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 184. Si el organismo administrador constatará 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, la empresa deberá implementar las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, 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, 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.

TITULO XLV. NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS AL COVID – 19

Artículo 185. Definición. Coronavirus 2019 (Covid – 19), es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2, cuyos síntomas principales son los siguientes:

- Fiebre (37,8 °C o más),
- tos,
- disnea o dificultad respiratoria,
- dolor torácico,
- odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos,
- mialgias o dolores musculares,
- calofríos,
- cefalea o dolor de cabeza,
- diarrea,

- pérdida brusca del olfato (anosmia)
- pérdida brusca del gusto (ageusia).

El virus Covid-19 se transmite a través de gotitas (toser o estornudar), por contacto directo sin protección con una persona infectada (tocar, estrechar la mano) y por contacto indirecto con objetos o superficies contaminadas.

Artículo 186. Clasificación casos vinculados a Covid -19 Conforme a Resolución N° 424 exenta, del 07.06.2020, MINSAL (D.O. 09.06.2020) y Oficio, SUSESO 2160 de 06.07.20. Se entenderán por casos vinculados a COVID-19, los siguientes:

Caso Sospechoso, correspondiendo a personas que deberán mantener aislamiento por 4 días, se considera caso sospechoso cuando:

1. Presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.
2. Cualquier persona con una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

Caso Confirmado: Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARSCoV-2 resultó "positiva". Corresponde aislamiento por 14 días desde el inicio de los síntomas o desde diagnóstico por PCR si no presenta síntomas.

Caso confirmado asintomático Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa en que la prueba específica de SARS-CoV-2 resultó positiva.

Caso Probable Se entenderá como caso probable aquellas personas que han estado expuestas a un contacto estrecho de un paciente confirmado con Covid-19, y que presentan al menos uno de los síntomas de la enfermedad del Covid-19. No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior. Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en éste, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente. Asimismo, se considerará caso probable a aquellas personas sintomáticas que, habiéndose realizado un examen PCR para SARS-CoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

Los casos probables se deberán manejar para todos los efectos como casos confirmados:

- Aislamiento por 14 días a partir la fecha de inicio de síntomas, aún con PCR negativo.
- Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.
- Licencia médica si corresponde.

Contacto estrecho: Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido durante los 14 días siguientes a la toma del examen PCR. En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
- Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.

- Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.
- Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla. Corresponderá aislamiento por 14 días aun con PCR negativo.

La Autoridad Sanitaria es la única que define los casos considerados como de alto riesgo (contactos estrechos) y será el Ministerio de Salud el que comunicará a ACHS la nómina de trabajadores contactos estrechos que considera puedan ser de origen laboral. Nota: Estas definiciones son en base a la normativa vigente a la fecha de elaboración de este documento.

Artículo 187. Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19. En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el Instituto Profesional Providencia debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19", disponibles en el sitio web www.minsal.cl, o el que en el futuro lo reemplace, y las regulaciones que en el contexto de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social Las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como los trabajadores.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.
3. Desarrollar, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, un "plan de trabajo seguro", que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio.
4. Incluir en el sistema de gestión de riesgos del trabajo el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.
5. Mantener un rol activo en materias de prevención de riesgos, a través del Departamento de Prevención, llevando la gestión del proceso, incluyendo además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas.
6. Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.
7. Vigilar la salud de los trabajadores a través del monitoreo de su estado de salud y desarrollo de protocolos de actuación frente a sospecha de un posible contagio, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Autoridad Sanitaria.
8. Realizar monitoreo del cumplimiento de lo establecido y actualizar periódicamente las medidas desarrolladas, de ser esto requerido.

Las implementaciones efectuadas deben estar documentadas con medios de verificación que permitan su revisión posterior por parte de las instituciones fiscalizadoras competentes.

Artículo 188. Medidas a seguir por la empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19:

a) Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa deberá:

- Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19.
- Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria

c) Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la empresa deberá:

d)

- Dar facilidades al trabajador afectado para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.
- Otorgar facilidades para el manejo de contactos estrechos, los que deben cumplir el aislamiento de 14 días desde la fecha del último contacto con el trabajador confirmado con Covid -19. Estas personas deben ingresar a un sistema de vigilancia activa que permita detectar oportunamente la aparición de síntomas sugerentes del cuadro clínico y evitar la propagación de la enfermedad.
- Limpiar y desinfectar el lugar con una solución en base a cloro (solución de 1/3 de taza de cloro por cada 4,5 lts de agua), etanol al 62-71% o peróxido de hidrógeno al 0,5% utilizando antiparras, respirador N95 y guantes quirúrgicos.
- Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

TITULO XLIV. VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 189: Los plazos de días que fija el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entienden referidos a días hábiles, con excepción de aquellos que establecen las disposiciones legales vigentes en virtud de las causales se dicta y se pone en vigencia la normativa contenida en su texto legal.

Artículo 190: El Instituto entregará gratuitamente a cada trabajador un ejemplar que contenga el texto íntegro de este Reglamento Interno para los fines legales pertinentes.

Artículo 191: El presente Reglamento comenzará a regir, en consideración a haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 156 del Código del Trabajo, referido a toma de conocimientos por parte de los trabajadores de las normas contenidas en el Reglamento mismo.

Artículo 192: Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este Reglamento se entenderán incorporadas a su texto previa publicación por tres días consecutivos, en carteles que las contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO XLV. DEL REGISTRO DE CARGOS

Artículo Final: De conformidad con lo dispuesto por la Ley 20.348, se incorpora al Reglamento Interno del Instituto, el registro de los diferentes cargos de la institución y sus características técnicas y competencias esenciales para realizar una labor determinada a través del Manual de Descripción de Cargo del Instituto Profesional De Providencia S.A. Que son parte integral de este reglamento. Se deja constancia que estos documentos pueden ser actualizados, y serán enviados a los trabajadores según se realicen estos cambios.

DISTRIBUCIÓN:

Ministerio de Salud (En la región Metropolitana Avda. Bulnes N°194. En Regiones en la Oficina Regional respectiva)

Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional)

Trabajadores del Instituto

Asociación Chilena de Seguridad ACHS

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

RECIBÍ DE INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA S.A., RUT: 79.996.010-9, COPIA DEL REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, DESCRIPCIÓN DE CARGO QUE ESTÁ INCLUIDO EN EL MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS DE IPP LOS CUALES ME COMPROMETO A ACATAR Y CUMPLIR INTEGRAMENTE.

DEJO PRESENTE QUE DICHOS EJEMPLARES ME FUE ENTRAGADO
EN FORMA GRATUITA Y EXPLICADO LA OBLIGACIÓN DE
INFORMAR

Recibido por : _____

Cedula de Identidad : _____

Fecha de Recepción : _____

Firma : _____

(Desprenda y archive esta página en carpeta del trabajador, en oficina central)