

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
INSTITUTO CENTRAL DE CAPACITACIÓN EDUCACIONAL ICCE S.A.**

**2021**

## INDICE

Título	Contenido	Página
Introducción	Preámbulo y Valores	2
<b>Primera Parte</b>	<b>Reglamento Interno de Orden</b>	
Título I	Objetivo de este reglamento	3
Título II	Disposiciones generales	3
Título III	Del Ingreso	4
Título IV	Del Contrato de Trabajo	5
Título V	De la Jornada	6
Título VI	De la Horas Extraordinarias	8
Título VII	De las Remuneraciones	8
Título VIII	De las Obligaciones	9
Título IX	De las Prohibiciones	11
Título X	Del Feriado Anual	12
Título XI	De las Licencias Médicas, la Protección de la Maternidad y los Permisos	12
Título XII	Informaciones, Peticiones y Reclamos	16
Título XIII	Sanciones y Multas	16
Título XIV	De la Utilización y Control de los Mecanismos Informáticos de Comunicaciones	17
Título XV	De la Terminación del Contrato de Trabajo	18
Título XVI	De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual. (Ley 20.005)	18
Título XVII	Prohíbe el consumo de Tabaco	20
Título XVIII	Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones	20
Título XIX	De las Cámaras de Seguridad	21
Título XX	Programa Preventivo de Consumo y Dependencia de Alcohol y Drogas Ilícitas.	21
Título XXI	Sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad	23
<b>Segunda Parte</b>	<b>Reglamento Interno de Higiene y Seguridad</b>	
Título I	De las Obligaciones Especiales	24
Título II	De las Prohibiciones Especiales	26
Título III	De las Sanciones	27
Título IV	Procedimiento de Reclamo establecidos en la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su Reglamento Contenido en el Decreto Supremo N° 101 de 1968.	28

Título V	Control de Salud para evitar Riesgos de Accidentes del Trabajo	31
Título VI	Del Comité Paritario	32
Título VII	Del Derecho a Saber y Obligación a Informar	32
Título VIII	Del Peso Máximo de Carga Humana (Ley 20.001)	40
Título IX	Elementos de Protección Personal	40
Título X	Ley de la Silla	41
Título XI	De las Normas Mínimas para el desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en los lugares de Trabajo (PREXOR)	41
Título XII	Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	42
Título XIII	Protocolo de Factores de Riesgo de Lesión Musculo Esquelético de Extremidades Superiores (TMERT- EESS).	43
Título XIV	De la Hipobaría Intermitente Crónica por gran Altitud.	45
Título XV	Condiciones específicas de Seguridad y Salud para Trabajadores y Trabajadoras que realizan Trabajo a Distancia O Teletrabajo.	47
Título XVI	Normativas y Medidas a aplicar asociadas a COVID-19	49
ANEXOS		
Anexo 1	Ley 21.012	53
Anexo 2	Política Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional	54

## INTRODUCCIÓN

El Reglamento Interno es un instrumento jurídico que constituye el estatuto de la Empresa, que fija las condiciones generales de Orden por las cuales se rige el trabajo dentro de la empresa e informa al trabajador sobre las normas de Higiene y Seguridad que le son aplicables. Sus normas son obligatorias para todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera sea el establecimiento en que presten sus servicios.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad está fundado en el orden jurídico laboral vigente, establecido especialmente por el Código del Trabajo, en la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N°40 que, respectivamente, establecen normas acerca de la relación laboral, terminación de contrato de trabajo, Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y Prevención de Riesgos Profesionales.

Art. 153, inciso 1°, del Código del Trabajo. “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Art. 67 de la Ley N°16.744. “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les 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 les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

Art. 14 del Decreto Supremo N° 40. “Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

### • *Valores Institucionales*

Las conductas y actitudes de los miembros del CFT ICCE están guiadas por los siguientes valores institucionales:

- **Integridad:** Actuar con probidad, honestidad y transparencia y plena coherencia entre el pensar, decir y actuar en el ámbito profesional y personal.
- **Proactividad:** Actitud que logra mantener un pleno control de las acciones y la capacidad de emprender iniciativas por cuenta propia, permitiendo un desarrollo pleno en la vida personal y profesional.
- **Calidad:** Capacidad de mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.

## PRIMERA PARTE: REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

### TÍTULO I: OBJETIVO DE ESTE REGLAMENTO

**Artículo 1.-** El presente Reglamento Interno contiene y regula las Obligaciones, Prohibiciones, y Condiciones de Trabajo, Orden, Higiene y Seguridad que rige a todos los Colaboradores de **ICCE S.A.**, en lo referente a sus labores, permanencia y vida en las oficinas y dependencias de la Institución, donde deban desarrollarse tareas relacionadas con el giro de la Institución y sea enviado por ésta, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales actualmente vigentes o las que se dicten en el futuro.

Este reglamento complementa las disposiciones contenidas en los contratos de trabajo individuales que **ICCE S.A.** firma con cada uno de sus Colaboradores, por lo que el personal de la Institución está obligado al estricto y fiel cumplimiento de sus disposiciones.

### TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 2.-** Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento Interno se entenderá por:

- a. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que un Colaborador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca algún grado de incapacidad o la muerte, según el artículo 5 de la Ley 16.744.
- b. **Accidente en Trayecto:** Es el que ocurre al Colaborador en el trayecto directo de ida o regreso, entre su casa habitación y su lugar de trabajo.
- c. **Asesor en seguridad y salud ocupacional:** Persona a cargo de monitorear y prevenir los principales factores de riesgos laborales en el área de trabajo, de acuerdo con las normativas y legislación vigente
- d. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo integrado por tres representantes patronales y tres representantes laborales, con sus respectivos suplentes, destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial en la Empresa, en conformidad con el Decreto Supremo N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- e. **Equipo de protección personal:** El o los elementos que permiten al Colaborador desarrollar con plena seguridad la labor para la que fue contratado y que no deteriore su integridad física por el contacto directo con una sustancia o medio hostil. Se entregará en forma gratuita por el empleador y es obligatorio el uso por parte del Colaborador que lo requiera para el correcto y seguro desempeño de sus obligaciones laborales.
- f. **Enfermedad Profesional:** Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 7° Ley 16.744). • Entidad Empleadora: Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo (Art. 25° Ley N° 16.744).
- g. **Empleador:** Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
- h. **Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Art. 3° del Código del Trabajo)

- i. **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la actividad laboral y que produzca incapacidad o muerte, según artículo 7 de la Ley 16.744.
- j. **Normas de Seguridad:** El conjunto de disposiciones y/o procedimientos obligatorios emanadas de las políticas definidas por la Institución, este Reglamento, del Organismo Administrador de la ley 16744, y/o algún organismo fiscalizador competente por ley, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el Colaborador.
- k. **Organismo Administrador del Seguro:** Entidad administradora de la ley 16.744 sobre Seguro Obligatorio de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a la cual, la Institución, está adherida. Tiene la función de otorgar todas las prestaciones médicas y económicas a los Colaboradores accidentados, así como brindar asesoría jurídica y de Prevención de Riesgos. Correspondiendo a ICCE S.A. la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
- l. **Teletrabajo:** Aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- m. **Trabajo a distancia:** Aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

### TÍTULO III: DEL INGRESO

**Artículo 3.-** La contratación del personal de **ICCE S.A.**, obedecerá a las necesidades de dotación y se realizará de acuerdo al proceso de selección que determine la Dirección de Finanzas de la Institución.

**Artículo 4.-**Toda persona que postule o ingrese a trabajar a ICCE S.A. deberá cumplir con los requisitos exigidos para cada cargo, someterse a las entrevistas, exámenes, test psicológico y pruebas que determine la autoridad pertinente

**Artículo 5.-** La persona que ingrese a trabajar en la Institución, deberá cumplir con los siguientes Requisitos:

- a) Estudios y experiencia definidos para la actividad a realizar.
- b) Aptitudes de competencia, buena conducta y honorabilidad.

Los trabajadores extranjeros solo podrán comenzar a prestar sus servicios en Chile, una vez que cuenten con la respectiva visa que le permita desarrollar actividades remuneradas o con permiso especial para trabajar por visa en trámite emitido por el departamento de extranjería.

**Artículo 6.-**Todo trabajador al ingresar a la Institución deberá presentar la siguiente documentación:

- a) Cédula Nacional de Identidad vigente (si corresponde);
- b) Certificado de títulos de estudios cursados.
- c) Certificado de nacimiento de cada uno de sus hijos para acreditar cargas familiares. (si así corresponde).
- d) Certificado de afiliación a la Institución de Previsión (AFP) y de Salud (FONASA o ISAPRE) respectiva.
- e) Fotocopia de Licencia de conducir, si el cargo lo requiere.
- f) Currículum Vitae.

**Artículo 7.-** La Institución se reserva el derecho de rehusar cualquier postulación o de aceptar aquellas que no cumplan con los requisitos exigidos, cuando la naturaleza de un determinado cargo o la calificación especial que pueda tener el postulante así lo aconseje.

**Artículo 8.-** Si durante la revisión posterior que la Institución hará de los documentos y antecedentes entregados por el interesado en virtud del artículo anterior, se determina que éstos son falsos o adulterados, será considerado por la Institución como incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, de conformidad al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, y podrá ponerle término de forma inmediata al Contrato de Trabajo por falta de probidad según el Art. 160 N°1 letra A

**Artículo 9.-** Cualquier variación que con posterioridad experimenten los señalados antecedentes personales del interesado (cambio de domicilio o cualquier otra información que altere los datos contenidos en el Contrato de Trabajo o la carpeta personal del Colaborador), deberá comunicarlo a la Institución dentro de las 48 horas siguientes al hecho, acompañando los documentos o certificados correspondientes.

#### **TÍTULO IV: DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 10.-** El Colaborador que cumpliendo los requisitos y entregando los antecedentes señalados en el Artículo 6, fuera aceptado para ingresar a trabajar a ICCE S.A. deberá suscribir el respectivo contrato de trabajo, dentro del plazo de quince días de incorporado el Colaborador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días. Dicho contrato se extenderá en Duplicado, quedando un ejemplar en poder del Colaborador y uno en poder del Empleador.

**Artículo 11.-** El contrato deberá establecerse de acuerdo y en conformidad con lo establecido en el Código del trabajo, contemplando, al menos las siguientes estipulaciones

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, profesión u oficio.
3. Fecha de nacimiento e ingreso del Colaborador;
4. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad donde hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;
5. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
6. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
7. Plazo del Contrato; y
8. Demás pactos que acordaren la Institución y el Colaborador de mutuo acuerdo, serán firmados en documentos complementarios.

**Artículo 12.-** Las modificaciones al Contrato de Trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas, en documento anexo.

**Artículo 13.-** En aquellas tareas, funciones en que por su naturaleza sea necesario llevar a efecto el trabajo fuera de las oficinas de la Institución, el Colaborador lo realizará en comisión de servicio, dando cumplimiento a las normas de seguridad propias de la Institución o de la Institución del Cliente donde se encuentre prestando servicios. Con todo, si las normas de seguridad y uso de elementos de protección personal de la Institución del Cliente fuesen más exigentes a las de **ICCE S.A.**, el Colaborador deberá cabalmente respetar las del Cliente.

**Artículo 14.-** La Institución podrá alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deben prestarse a condición de que se trate de labores similares, que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o Ciudad y sin que ello implique menoscabo para el Colaborador.

**Artículo 15.-** Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o 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. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica.

En el caso de aprendices o estudiantes que realicen su práctica en la Institución, se deberá contemplar en su convenio de práctica los derechos y obligaciones de estos, según lo dispuesto en los artículos 78 al 86, del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad que contempla este Reglamento Interno.

## **TÍTULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 16.-** La jornada de trabajo, en adelante “la Jornada”, es el tiempo durante el cual el Colaborador debe efectivamente prestar sus servicios a la Institución de conformidad al contrato de trabajo. También se considera como Jornada de Trabajo el tiempo en que el Colaborador se encuentra a disposición de la Institución sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

La jornada ordinaria y efectiva de trabajo será en general de 45 horas distribuidas según lo estipulado en el contrato de trabajo.

**Artículo 17.-** El presente Reglamento Interno se establece en 9 jornadas, aplicables a todos aquellos Colaboradores sujetos a Jornada Laboral de acuerdo con necesidad del Coordinador de Unidad.

### **Turno A**

Lunes a Viernes de 8:30 a 18:00 horas.

### **Turno B**

Lunes a Viernes de 9:00 a 18:30 horas.

### **Turno C**

Lunes a Viernes 8:30 a 16:00 horas.

Sábado de 8:30 a 19:00 horas.

### **Turno D**

Lunes a Viernes de 17:30 horas a 22:15 horas.

Sábado de 10:00 a 18:00 horas.

### **Turno E**

Lunes, miércoles y viernes de 09:30 a 19:00 horas

Martes y jueves de 12:30 a 22:00 horas.

### **Turno F**

Lunes a viernes de 14:00 a 22:30 horas.

Sábado de 13:00 a 18:30 horas.



### **Turno G**

Lunes a Jueves de 10:00 a 19:00 horas.

Viernes de 11:00 a 19:00 horas.

Sábado de 10:00 a 14:00 horas.

### **Turno H**

Lunes a sábado de 8:00 a 17:30 horas.

### **Turno I**

Lunes, miércoles y jueves de 12:30 a 21:00 horas.

Martes de 11:00 a 21:00 horas.

Viernes de 15:30 a 22:00 horas.

Sábado de 8:45 a 14:45 horas.

La Institución podrá definir otras Jornadas de Trabajo en conformidad a la legislación vigente de acuerdo con sus actividades comerciales u operativas y que no causen menoscabo al Colaborador, las que serán consignadas en un Anexo al Contrato de Trabajo.

**Artículo 18.-** La entrada y salida del personal, se controlará y registrará a través de un Libro de Asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley y no produzca menoscabo del Colaborador. En el Registro de Asistencia se deberá dejar constancia de los permisos, salidas anticipadas, licencias médicas, feriados, atrasos, inasistencias justificadas o no, etc. Es decir, de todos los eventos relacionados con la asistencia y cumplimiento de la jornada de trabajo.

**Artículo 19.-** Se excluyen de la limitación de jornada ordinaria de trabajo, a Rectoría, y quienes trabajen sin fiscalización inmediata, y demás Colaboradores que no ejerzan sus funciones al interior de la Institución, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo.

**Artículo 20.-** Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la Institución o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, la Institución podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo hasta 60 minutos, ya sea anticipando o postergando la hora de ingreso o salida del trabajo, debiendo dar aviso correspondiente al Colaborador con a lo menos 30 días de anticipación.

Podrá excederse la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Institución, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuar trabajos impostergables.

**Artículo 21.-** Será responsabilidad del Colaborador dar cumplimiento a su jornada de trabajo. Ante atrasos reiterados en su horario de llegada el Coordinador de Unidad del Colaborador podrá amonestarle verbalmente o por escrito. La ocurrencia reiterada de atrasos, y sin perjuicio de eventuales amonestaciones, podrá llevar incluso a la decisión de ponerle término al contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones de éste, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

**Artículo 22.-** En horarios distintos a los establecidos en el contrato de Trabajo o el presente Reglamento, no está permitida la permanencia de los Colaboradores en dependencias de la Institución, salvo autorización previa y por escrito del Coordinador de Unidad o de la dirección de la Institución.

## TÍTULO VI: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

**Artículo 23.-** Se consideran horas extraordinarias aquellas en que la jornada del Colaborador exceda la jornada ordinaria de 45 horas a la semana o la que establezca su contrato de trabajo, si fuere menor.

**Artículo 24.-** El Colaborador sólo podrá prestar servicios en horas extraordinarias con la autorización previa de su Jefatura Directa.

Las horas extraordinarias deben pactarse por escrito por el Colaborador y su Coordinador de Unidad,

**Artículo 25.-** Las horas extraordinarias no podrán exceder de dos horas diarias y, de conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo, sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Institución en forma escrita, pacto cuya duración no puede exceder de 3 meses.

**Artículo 26.-** Quedan excluidos de lo señalado precedentemente, todos aquellos Colaboradores quienes, en razón de la naturaleza de los servicios que prestan, se encuentren excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo.

## TÍTULO VII: DE LAS REMUNERACIONES

**Artículo 27.-** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el Colaborador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Los Colaboradores percibirán la remuneración estipulada en el respectivo Contrato Individual de Trabajo. El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual vigente si la jornada de trabajo es completa. La remuneración se ajustará en la forma y por los períodos que señale la Ley.

**Artículo 28.-** El pago de las remuneraciones se efectuará por mes vencido, dentro del quinto día hábil de cada mes, si este es feriado, sábado o domingo, esta se pagará el día hábil anterior.

**Artículo 29.-** De las remuneraciones la Institución deducirá mensualmente los impuestos que las graven, las cotizaciones de previsión, salud y de seguridad social que correspondan, y demás deducciones expresamente autorizadas por Ley.

Sólo con acuerdo escrito del Colaborador, la Institución podrá deducir de las remuneraciones otras sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza; estas deducciones, con todo no excederán del 15% de la remuneración mensual total del Colaborador.

La Institución deducirá también de las remuneraciones las multas que pueda aplicar en virtud del presente Reglamento.

**Artículo 30.-** Junto con el pago de las remuneraciones mensuales la Institución entregará a cada Colaborador un comprobante con la liquidación del monto pagado y el detalle de todos los pagos y los descuentos efectuados. El Colaborador deberá firmar y devolver a la Institución el original de dicha liquidación.

La cancelación del sueldo se realizará por transferencia electrónica a la cuenta vista o cuenta corriente que indique el trabajador

**Artículo 31.-** El Empleador podrá, durante el mes en curso y con preferencia a mediados del mes, otorgar anticipos de remuneraciones, y en este caso la solicitud deberá presentarla el Colaborador con 5 días hábiles de anticipación, al responsable de Recursos Humanos, que tendrá la facultad de aprobar o rechazar dicha solicitud. Los anticipos mensuales no podrán ser superiores al 35% de la remuneración total del Colaborador.

## TÍTULO VIII: DE LAS OBLIGACIONES

**Artículo 32.-** Serán obligaciones de todos los Colaboradores de la Institución, las siguientes:

1. Concurrir diariamente al trabajo, dando estricto cumplimiento al horario, si su horario así lo indica.
2. Registrar diariamente su ingreso y salida del lugar de trabajo en el libro de asistencia correspondiente o en el sistema que tenga la empresa para llevar este registro.
3. Usar el uniforme establecido por la empresa, el cual se le entregará al momento de su contratación, en caso de desvinculación el trabajador deberá devolver el uniforme entregado, de no ser así, este será descontado de su finiquito de trabajo.
4. Colaborar en el cumplimiento de los programas de la actividad comercial y técnica del Centro de Formación Técnica ICCE S.A.
5. Dar inmediato aviso al Centro de Formación Técnica ICCE de cualquier desperfecto, daño y/o accidente que comprometa a los equipos o bienes que opera y/o utiliza.
6. Mantener con el resto de los trabajadores y, en general, con todo el personal, jefes y ejecutivos del Centro de Formación Técnica ICCE, relaciones de convivencia y respeto mutuo, que permita a cada uno el normal desempeño de sus labores.
7. Desempeñar las funciones que se le encomiendan, en forma positiva y eficiente, debiendo acatar las órdenes de sus jefes directos, técnicos y ejecutivos de la empresa, evitando en todas sus actuaciones comprometer la seguridad y prestigio del Centro de Formación Técnica ICCE.
8. Asistir a todos los cursos, conferencias, charlas y otros actos de tal naturaleza que se orienten a su capacitación, en que sus superiores jerárquicos estimen necesaria su participación.
9. Guardar y dejar limpias las áreas de trabajo, cada día, al término de la jornada;
10. Mantener el aseo en su área de trabajo durante su jornada de trabajo y al término de ésta;
11. Solicitar permiso por escrito y a la jefatura directa correspondiente para faltar por causas justificadas, con una semana de anticipación a lo menos, salvo caso de imprevisto de fuerza mayor, ocasiones en las cuales deberá dar aviso a su Coordinador de Unidad, Jefe directo o al Director de Área quien evaluará su justificación y pertinencia;
12. Justificar oportunamente y ante el Coordinador de Unidad sus atrasos e inasistencias, de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento;
13. En caso de enfermedad o accidente que no sea de trabajo, el Colaborador deberá justificar su inasistencia con la correspondiente Licencia Médica, otorgada por el médico respectivo del sistema de previsión a que esté afecto en el plazo de 48 horas, desde que dejó de asistir al trabajo, sin perjuicio de dar aviso de forma inmediata a la Institución;
14. Solicitar autorización escrita de su Coordinador de Unidad, con visto bueno de la Rectoría de la Institución, para sacar cualquier elemento de propiedad de la Institución fuera del recinto de éste, sea por razones de trabajo o por otras expresamente autorizadas por el mismo, sin este requisito no se podrá sacar elemento alguno de la Institución;
15. Comunicar a la Institución dentro de las 48 horas siguientes, cada vez que cambie de domicilio o estado

civil y proporcionar toda la información necesaria para mantener al día los libros de registros respectivos.

16. Respetar los Reglamentos, Instrucciones, Procedimientos y Normas de carácter general establecidas en la Institución, particularmente las relativas al uso y/o ejercicio de determinados derechos o beneficios de naturaleza laboral; y
17. Dar correcto uso a las herramientas informáticas y telefónicas que la Institución ponga a su servicio para el desarrollo de las labores propias del contrato de trabajo. Se recuerda que éstas sólo pueden ser utilizadas en el desempeño de tareas ligadas al cumplimiento de las funciones establecidas en el contrato de trabajo del Colaborador.
18. Respetar las Políticas Internas de la Institución, así como la normativa legal y administrativa, relativas al desarrollo de labores en el área de salud.
19. Conocer y respetar las directrices de la Institución sobre prevención de delitos de Lavado de Activos, Cohecho, Financiamiento al Terrorismo y Receptación” sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.393 sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activo, financiamiento del terrorismo, delito de cohecho y receptación, y de la implementación del sistema de prevención de delitos al interior de la sociedad.
20. Denunciar, por los canales y medios dispuestos por la Institución y conforme al procedimiento que se establezca, los hechos o actos que pudieran ser constitutivos de los delitos de lavado de dinero, financiamiento del terrorismo, receptación o cohecho a empleados públicos nacionales o funcionarios públicos extranjeros, y cualquier infracción a las normas del Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393 y de los protocolos adoptados, de los que tome conocimiento, por cualquier medio, cometidos por Colaboradores, ejecutivos, clientes, contratistas y proveedores en general.
21. Se establece como obligación del Colaborador, además de todo lo mencionado anteriormente, las siguientes:

Conocer, colaborar y cumplir, en la oportunidad que corresponda, con las medidas preventivas de resguardo, seguridad y control que pueda implementar la Institución, indicadas tanto en el Reglamento Interno como en el presente anexo y los posteriores, si es que los hubiere. Las medidas preventivas de resguardo, seguridad y control, que la Institución podrá disponer son las siguientes:

  - a) Sistemas de circuitos cerrados de televisión instalados en dependencias de la Institución con fines de seguridad;
  - b) Sistema de control de portería, y
  - c) Revisión de bolsos.

En el evento de resultar seleccionado un Colaborador, la revisión deberá efectuarse en un lugar cerrado anexo a portería o ingreso, y si se trata de una mujer Colaboradora, la revisión deberá efectuarse en presencia de otra Colaboradora de la Institución. En todo caso, la revisión del Colaborador seleccionado deberá efectuarse siempre en un marco de pleno respeto por la integridad y la honra del mismo.

El sistema de control de portería y la revisión de bolsos, paquetes, efectos personales señalados en las letras b) y c) precedentes se aplicará mediante la selección aleatoria y despersonalizada de los Colaboradores de uno de los establecimientos de la Institución o los de una determinada sección o área del mismo, según se disponga. Este sistema de control incluirá a Colaboradores de nuestros colaboradores externos, entendiendo por tales quienes se desempeñen como Contratistas, Proveedores, Subcontratistas, Prestadores de Servicios y/o Clientes de ICCE S.A. que deban ingresar a sus dependencias.

Todo lo anterior se aplicará estrictamente a fin de garantizar a nuestros Colaboradores, así como también a los de los colaboradores externos, que las medidas de resguardo, seguridad y control tienen un carácter puramente

preventivo y despersonalizado.

En el evento de constatarse algún hecho constitutivo de delito, ya sea en contra de los bienes de la Institución o de sus Colaboradores, la Institución dará cuenta inmediata a la autoridad respectiva y ejercerá las acciones legales pertinentes, de acuerdo a la Ley. Lo anterior se entiende sin perjuicio del ejercicio de otras medidas sancionatorias que pudieran resultar procedentes de conformidad a lo dispuesto en el propio Reglamento Interno de la Institución y en el Código del Trabajo.

## TÍTULO IX: DE LAS PROHIBICIONES

**Artículo 33.-** Al personal de la Institución, se le prohíbe estrictamente:

1. Incorporarse con atraso a su trabajo, o retirarse antes del término de su Jornada, salvo la autorización expresa de su Coordinador de Unidad;
2. Ingresar a las oficinas de la Institución en estado de intemperancia, bajo lo influencia de drogas ilícitas o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso, el Colaborador deberá avisar al Coordinador de Unidad para su retiro, y presentar a su reintegro posterior o en plazo legal el Certificado médico o Licencia pertinente;
3. No respetar el reposo médico que se le hubiere ordenado al Colaborador y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dicho período; y falsificar, adulterar o enmendar Licencias Médicas propias o de otros Colaboradores.
4. Retirar, utilizar, manipular o adulterar el Libro de Asistencia o los registros de asistencia.
5. Desarrollar durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, sucursales, oficinas de clientes y otros lugares donde el Colaborador desempeñe su trabajo, actividades políticas, sociales o **comerciales** de cualquier naturaleza y en beneficio personal, que alteren el normal funcionamiento de la Institución;
6. Ocuparse, durante las horas de labor, de asuntos ajenos a sus respectivas funciones, de negocios extraños a la Institución, de asuntos personales o de atender a personas que no tengan vinculación con las funciones respectivas;
7. Agredir de hecho o de palabra a directivos, jefes, compañeros de labor, subordinados, clientes o proveedores y/o provocar riñas o discusiones con ellos;
8. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas o reñidas con la moral, las buenas costumbres o el orden público;
9. Vender, portar, consumir e introducir bebidas alcohólicas o drogas de cualquier tipo y naturaleza en los lugares de trabajo, como asimismo, dormir o preparar comidas fuera de los lugares habilitados para tal efecto;
10. Atentar contra las Normas de Aseo, Seguridad e Higiene Industrial que se implanten;
11. Sacar útiles o materiales a su cargo, fuera de las oficinas de la Institución, sin autorización escrita de su Jefe;
12. Destruir, hurtar, rayar, retirar, romper o dañar los bienes muebles e instalaciones de la Institución;
13. Fumar en las instalaciones de la Institución no habilitadas.
14. Ingresar a las oficinas de la Institución fuera de su horario de trabajo, salvo autorización o citación expresa de su Coordinador de Unidad o Director de Área;
15. Prestar dinero a interés o comerciar especies o servicios dentro de la Institución;
16. Usar computadores, maquinarias, herramientas, equipos, materiales y bienes de propiedad de la Institución para fines ajenos al servicio, si no estuviera expresamente designado o autorizado para ello;
17. Visitar, a través de computadores de propiedad de la Institución y en horarios de trabajo, a páginas web de contenido no relacionado al desarrollo de las tareas propias de cada Colaborador, o de contenido contrario a la

- moral, a las buenas costumbres o al orden público;
18. Trabajar sobre tiempo o en exceso de la jornada ordinaria, sin autorización previa del Coordinador de Unidad;
  19. Prestar servicios a terceras personas naturales o jurídicas, en funciones o tareas similares a las que desarrolla en la Institución, salvo que contare con autorización escrita en su Contrato de Trabajo para ello;
  20. Utilizar oficinas de la Institución para fines diversos de los permitidos;
  21. Revelar datos, antecedentes o cualquier tipo de información relativa o propia de los clientes, productos y procesos administrativos de la Institución, como así también revelar cualquier información relacionada con los diagnósticos, salud y condición de los clientes u otros antecedentes que haya tomado conocimiento en virtud del trabajo desarrollado por la Institución;
  22. Emplear el nombre de la Institución para obtener beneficios personales, en forma directa o indirecta;
  23. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual a otros Colaboradores de la Institución, cualquiera sea su sexo o posición dentro del mismo, no consentidos por quien los recibe y que puedan ser calificados para todos estos efectos una conducta de acoso sexual, de conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo.
  24. Realizar cualquier operación de compra y venta de valores, y/o de uso de información privilegiada que infrinja las políticas Internas de la Institución sobre la materia.

## **TÍTULO X: DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 34.-** De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 67 del Código del Trabajo, el Colaborador con más de un año de servicio en la Institución tendrá derecho a un feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra. El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, considerándose las necesidades de la Institución, debiendo el Colaborador solicitarlo por escrito o por correo electrónico con, a lo menos, un mes de anticipación.

Todo Colaborador con más de 10 años de trabajo para uno 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. Con todo sólo podrá hacerse valer hasta 10 años prestado a empleadores anteriores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo.

**Artículo 35.-** En el evento que un Colaborador con los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, dejare de prestar servicios para la Institución por cualquier causa, en el Finiquito que al efecto se extienda, se le compensará en dinero el tiempo que por concepto de feriado le correspondiese.

**Artículo 36.-** El feriado deberá ser ejercido de manera continua; sin embargo, el exceso por sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo con el Colaborador. El feriado, por otra parte, podrá acumularse con acuerdo del Colaborador, pero sólo hasta dos feriados consecutivos.

El sábado será considerado siempre inhábil para los efectos de la concesión del feriado anual.

## **TÍTULO XI: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS, LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LOS PERMISOS**

**Artículo 37.-** El Colaborador que se encontrare enfermo o imposibilitado para asistir a su trabajo, deberá dar aviso de ello a la Institución de inmediato, dentro de las 24 horas siguientes a la enfermedad o imposibilidad. Asimismo, deberá presentar el correspondiente formulario de Licencia médica, extendida por un facultativo de la salud, en la forma, plazos y condiciones que precisa la Ley sobre el particular, certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que la ley establezca.

**Artículo 38.-** La Institución adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la Licencia Médica otorgada a un Colaborador, y respetará rigurosamente el reposo médico que él deba tener, prohibiéndole realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en su domicilio, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

**Artículo 39.-** Las Colaboradoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

**Artículo 40.-** Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la Colaboradora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto del artículo 196 del Código del Trabajo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

**Artículo 41.-** Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195 del Código del Trabajo, deberá presentarse al Jefe del establecimiento, Institución, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

**Artículo 42.-** Las Colaboradoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

Con todo, la Colaboradora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

La Colaboradora que desee ejercer el derecho de reincorporación parcial, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la Colaboradora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del

Trabajo.

Si ambos padres son Colaboradores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al Colaborador lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

**Artículo 43.-** Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre Colaboradora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean Colaboradores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la Colaboradora o el Colaborador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso primero del artículo 199 del Código del Trabajo.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los Colaboradores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

**Artículo 44.-** Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre Colaboradora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son Colaboradores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el Colaborador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

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

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

Se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa.

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



**Artículo 45.-** La Colaboradora o el Colaborador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el Colaborador o la Colaboradora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.

**Artículo 46.-** Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la Colaboradora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero del artículo 201 del Código del Trabajo, se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos Colaboradores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue

la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

**Artículo 47.-** Las Colaboradoras madres de hijos menores de dos años tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como efectivamente trabajadas para el pago del sueldo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206 del Código del Trabajo.

**Artículo 48.-** En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo Colaborador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, 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 Colaborador.

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 Colaborador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento, beneficio que sólo durará el tiempo del contrato cuando éste sea a plazo o por obra o servicio determinado, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

**Artículo 49.-** Cada Colaborador mayor de 50 años, y cada Colaboradora mayor de 40 años tendrá derecho a un medio día de permiso al año para la realización de exámenes de la próstata o de mamografía, en su caso, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 20.769.

## TÍTULO XII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

**Artículo 50.-** Los reclamos, peticiones e informaciones a la Institución, individuales o colectivas deberán ser formuladas por escrito, y de ser procedente serán contestadas de igual forma, preferentemente dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su presentación. Dichas peticiones deberán ser dirigidas a la Asistente de Recursos Humanos.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del Delegado del Personal, si los hubiere o de un director del Sindicato de la Institución (si los hubiere) a que los Colaboradores estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una comisión formada por cinco Colaboradores designados en asamblea, lo que deben ser mayores de 18 años de edad.

**Artículo 51.-** Las peticiones debidamente formuladas serán contestadas por escrito por la Institución, dentro del plazo de 10 días hábiles.

## TÍTULO XIII: SANCIONES Y MULTAS

**Artículo 52.-** Cualquier infracción a las disposiciones del presente Reglamento Interno, particularmente a lo dispuesto en los Títulos IX y X, podrá ser objeto de una sanción por parte de la Institución. Las sanciones sólo podrán ser aplicadas por los Directores de la Institución, o por el Comité Paritario

**Artículo 53.-** Las sanciones sólo pueden constituir, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 154 número 10° del Código del Trabajo, en las siguientes medidas disciplinarias:

- a) **Amonestación Verbal**, que deberá ser aplicada por el Coordinador de Unidad del Colaborador en privado.
- b) **Amonestación Escrita**, que será entregada al Colaborador por su Coordinador de Unidad, haciendo llegar copia de la misma a los niveles superiores del área y a la Rectoría de la Institución.
- c) **Amonestación Escrita Grave**, la prepara y entrega el Jefe del área donde pertenece el Colaborador o la Rectoría de la Institución a petición de éste. Se enviará copia de esta amonestación a la carpeta personal del Colaborador y a la Inspección del Trabajo.

**Artículo 54.-** La Institución llevará un registro de Infracciones en el que se consignará cada una de las infracciones y faltas cometidas por el Colaborador que constituyan una violación a las disposiciones del presente Reglamento Interno, así como de las medidas disciplinarias que le sean impuestas al infractor.

**Artículo 55.-** En los casos en que las infracciones por parte de los Colaboradores a las normas del Reglamento Interno se sancionen con una multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor y su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Estos fondos se destinarán de conformidad al inciso 2 del artículo 157 del Código del Trabajo, a los fondos de capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un Colaborador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa, aún en el caso que el mismo Colaborador haya sido víctima del accidente, de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestas en el Código Sanitario y a lo dispuesto en el artículo 70 Ley 16.744. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente, de acuerdo con lo que dispone el artículo 24 número 4 del Decreto Supremo número 54 de

1969.

**Artículo 56.-** De la amonestación por escrito, podrá el Colaborador solicitar su reconsideración dentro de los 5 días siguientes a su notificación. Si la notificación se hubiere realizado por carta certificada, ella se entenderá practicada al quinto día contado desde su ingreso en la oficina de Correos respectiva.

La solicitud de reconsideración deberá efectuarse por escrito y dirigida a su Coordinador de Unidad. En ella el Colaborador deberá formular todos sus descargos y podrá acompañar los antecedentes o documentos que sustenten sus alegaciones.

La Institución dispondrá de un plazo de 10 días, contados desde la fecha de recepción de la solicitud de reconsideración, para resolver si mantiene la sanción o la deja sin efecto. La Institución deberá fundar, someramente, su decisión. En contra de esta resolución no procederá recurso alguno.

Los plazos de días establecidos en este artículo se entienden de lunes a viernes, excluyéndose, en consecuencia, los sábados, domingos y festivos.

#### **TÍTULO XIV: DE LA UTILIZACIÓN Y CONTROL DE LOS MECANISMOS INFORMÁTICOS DE COMUNICACIÓN**

**Artículo 57.-** La Institución pondrá a disposición de los Colaboradores que así lo requieran para el correcto desarrollo de las funciones que les imponen sus contratos de trabajo, equipos computacionales dotados de los programas necesarios para ello.

**Artículo 58.-** Asimismo, la Institución proveerá a cada Colaborador que lo necesite para el debido cumplimiento de sus funciones, una dirección y una casilla de correo electrónico institucional. Dicha casilla de correo electrónico deberá destinarse preferentemente a labores profesionales de comunicación interna o de comunicación con los clientes, socios, asociados, aliados, contrapartes, colaboradores, funcionarios y toda otra persona con la que el Colaborador deba relacionarse en el desempeño de sus funciones.

**Artículo 59.-** Dicha casilla y dirección de correo electrónico será de uso profesional y no personal. Producto de lo anterior, y en caso de requerirse para el buen funcionamiento de la Institución, éste podrá acceder a las casillas institucionales de cada Colaborador, sin que lo anterior constituya bajo ninguna perspectiva una violación a la privacidad de las comunicaciones.

**Artículo 60.-** En relación con el uso de Internet, éste se encontrará regulado por los artículos siguientes.

**Artículo 61.-** La Institución proveerá a los Colaboradores que lo requieran, de una conexión a Internet institucional, la que será manejada por un servidor externo.

**Artículo 62.-** Dicha conexión constituye una herramienta destinada a facilitar a los Colaboradores el cumplimiento de las funciones que le son propias de conformidad a lo dispuesto en el respectivo contrato de trabajo. Por lo anterior, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 39 número 18, está prohibido al Colaborador acceder a través de la conexión a Internet institucional y con los equipos que la Institución pone a su disposición, a páginas web de contenido contrario a la moral o las buenas costumbres en su lugar de trabajo.

**Artículo 63.-** De igual manera, la Institución se encuentra facultada para solicitar a una empresa externa que provee dicha conexión a Internet que informe el detalle del tiempo que cada Colaborador destina a conectarse a Internet, así como también las páginas web por éste visitadas, para controlar el correcto uso de estas

herramientas informáticas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 número 18 del presente Reglamento.

**Artículo 64.-** En ningún caso la Institución podrá acceder a cuentas de correo electrónico de tipo personal del Colaborador.

## **TÍTULO XV: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 65.-** El contrato de trabajo terminará en los casos señalados en el artículo 159 del Código del Trabajo, sin derecho a indemnizaciones de ninguna especie. El contrato también terminará por aplicación de las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 puntos 1 a 7, en cuyos casos dicho contrato terminará sin derecho a indemnización alguna. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, la Institución podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la Institución, tales como son las derivadas de la racionalización o modernización de esta, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más Colaboradores.

## **TÍTULO XVI: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Ley 20.005)**

**Artículo 66.-** El procedimiento al que se deben someter todos los Colaboradores y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual será el contemplado en el presente título.

**Artículo 67.-** El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Institución.

En consecuencia, 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.

**Artículo 68.-** Todo Colaborador/a de la Institución que sufra o conozca de hechos ilícitos que sean considerados como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Rectoría de la Institución, o a la Inspección del Trabajo competente.

**Artículo 69.-** Toda denuncia presentada en los términos señalados en el artículo anterior a la Rectoría, deberá ser investigada por la Institución en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

**Artículo 70.-** La denuncia escrita dirigida a la Rectoría deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Institución 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 71.-** Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de esta, 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 72.-** El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Rectoría disponer de algunas medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

**Artículo 73.-** 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 74.-** 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 75.-** 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 76.-** Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras: una amonestación verbal o escrita al Colaborador acosador, hasta un descuento de un 25% de la remuneración diaria del Colaborador acosador, conforme a lo dispuesto en el Título XIV, Artículo N° 35 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior se entiende sin perjuicio de que la Institución pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No. 1, letra b del Código del Trabajo, es decir terminar el contrato de trabajo por conductas de acoso sexual.

**Artículo 77.-** El informe y las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Rectoría de la Institución a más tardar el décimo quinto día contado desde el inicio de la investigación, y notificada en forma personal a las partes, a más tardar el día siguiente al término de la investigación.

**Artículo 78.-** Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día vigésimo 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.

**Artículo 79.-** Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Rectoría de la Institución y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el siguiente día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

**Artículo 80.-** 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 81.-** Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Institución 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 82.-** 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.

## **TÍTULO XVII: PROHIBE EL CONSUMO DE TABACO**

**Artículo 83.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 19.419, se prohíbe fumar en las oficinas de la Institución.

**Artículo 84.-** Sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pueda imponer la Institución contra quienes vulneren esta disposición, las infracciones a las disposiciones de la citada ley, constituyen faltas que son de acción pública y pueden ser sancionadas con multas administrativas de entre diez y veinticinco unidades tributarias mensuales. En caso de reincidencia, se podrá aplicar el doble de la multa aplicada anteriormente, hasta un máximo de cien unidades tributarias mensuales. Las multas serán a beneficio del Servicio de Salud correspondiente.

La responsabilidad de las personas infractoras de las disposiciones de esta ley se determinará individualmente para los efectos de la aplicación de las sanciones, y se considerará reincidentes a quienes habiendo sido sancionados incurran en una nueva infracción dentro de los tres años siguientes, cualquiera haya sido la medida aplicada.

## **TÍTULO XVIII: RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 85.-** La Institución deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

**Artículo 86.-** Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la Institución contenido en los artículos siguientes.

**Artículo 87.-** El Colaborador que estime ha sido víctima de una acción u omisión por parte de la Institución en cuanto al principio de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres, deberá presentar una reclamación por escrito dirigida a la Rectoría, entregando todos los fundamentos y antecedentes que justifiquen dicha presentación.

**Artículo 88.-** Una vez recibida la denuncia del Colaborador, la Institución dispondrá de 15 días para responder por escrito y fundadamente a la presentación efectuada por el Colaborador afectado.

## TÍTULO XIX: DE LAS CÁMARAS DE SEGURIDAD

**Artículo 89.-** La Institución dispondrá de cámaras de seguridad dispuestas en los pasillos de las instalaciones, sin que ellas estén directamente dirigidas al punto de trabajo de un Colaborador en particular. En caso alguno su operación significa la vigilancia exclusiva de un Colaborador, sino la de la unidad o sección de la Institución respecto de la cual se encuentra apostada. Con todo, el sistema de vigilancia aludido respetará la intimidad de los Colaboradores, sin importar un control de los lugares destinados al cambio de ropa de los Colaboradores, cuando procedieren, o en baños ni en las puertas de acceso o salida a los lugares señalados precedentemente.

## TÍTULO XX: PROGRAMA PREVENTIVO DE CONSUMO Y DEPENDENCIA DE ALCOHOL Y DROGAS ILÍCITAS.

**Artículo 90.-** La Institución, con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y abuso de alcohol, y garantizando con ello el bienestar de los Colaboradores y resguardando la seguridad en las operaciones y procesos, implementará un Programa Preventivo de Alcoholismo y Drogadicción.

Los objetivos específicos del Programa serán los siguientes:

- a.- Mejorar la calidad de vida de los Colaboradores, trascendiendo hacia el grupo familiar y su entorno social.
- b.- Generar un Programa de Prevención que permita contribuir con herramientas concretas, para que cada Colaborador pueda prevenir y enfrentar situaciones de consumo de drogas o alcohol, tanto dentro como fuera de la Institución.
- c.- Mantener un buen nivel de salud y seguridad de los Colaboradores, previniendo enfermedades y/o accidentes asociados al posible uso de drogas y abuso de alcohol.

Asimismo, los siguientes principios debieran ser considerados al momento de plantear actividades relacionadas con la detección de drogas en Colaboradores:

- a.- Consentimiento informado: el Colaborador debe consentir la realización del examen correspondiente después de haber sido informado debidamente.
- b.- Confidencialidad: los resultados de los exámenes hacen parte de la relación médico- paciente, por lo que el manejo de la información debe ser definido en conjunto con el Colaborador y de acuerdo al resto de los principios valóricos que conforman el marco ético.
- c.- Derecho a la confirmación de un resultado de screening positivo: cada vez que se niegue consumo de drogas en presencia de un test de screening positivo, el Colaborador tiene el derecho a solicitar y a que se le realice un examen de confirmación, de tal manera que cualquier medida o decisión derivada se base en una certeza diagnóstica y no en una presunción.
- d.- No discriminación: materia de norma constitucional, en Chile no se puede discriminar por otra cosa que no sea la capacidad o idoneidad personal, de modo que la valoración de los resultados se debe hacer en función de criterios técnicos y en función de la aptitud para desempeñar un determinado trabajo.
- e.- Condiciones seguras de trabajo: el Colaborador tiene derecho a realizar su trabajo en condiciones seguras. El consumo de drogas es un factor de riesgo relevante, que vulnera este derecho, en la medida que puede alterar las funciones cognitivas, retardar los tiempos de reacción y comprometer globalmente el correcto desempeño laboral, poniendo en riesgo la propia integridad del Colaborador y la de terceros.
- f.- Derecho de la Institución a la información: la Institución tiene derecho, a la luz del consentimiento informado del examinado, a conocer los resultados, ya que ellos inciden en la toma de decisiones de gestión del personal, incluyendo medidas de prevención.

- g.-** La no inocuidad del consumo: en la medida que el consumo de drogas puede afectar negativamente tanto los procesos de producción como de trabajo, no habría Institución inmunes frente a esta condición.
- h.-** Aleatoriedad o generalidad: La determinación del Colaborador a ser evaluado deberá responder a un criterio aleatorio de elección, considerando para ello a toda la dotación, sin distinción de roles, excepto en aquellos casos determinados por la situación, es decir, en accidente o incidentes graves de trabajo, exámenes pre ocupacionales debidamente informados (ambos casos), y/o conductas sintomáticas y/o comportamientos que hagan pensar en el posible consumo de alcohol o drogas o un manifiesto estado de ebriedad del Colaborador durante la jornada laboral.

También podrá ser realizada la evaluación a la generalidad de los Colaboradores de la Institución, de uno de sus sucursales o establecimientos.

**Artículo 91.-** Los procedimientos empleados serán, principalmente los tests de screening (tamizado) para sustancias activas, que se basan en técnicas inmunológicas, y utilizan la orina como medio biológico y permiten detectar umbrales (cut off) y tiempos de consumo variables según la sustancia analizada: 50 ng y 30 días para la marihuana; 300 ng y 3 a 5 días para la cocaína. Estos tiempos pueden prolongarse a 45 días en el caso de la marihuana, y a una semana en el caso de la cocaína, según la cronicidad y magnitud del consumo. La sensibilidad oscila entre un 92% y 98%.

El examen se informa como "presuntamente positivo", debiendo confirmarse posteriormente ya sea verbal o instrumentalmente la misma muestra con un examen de mayor especificidad. En este nivel confirmatorio instrumental se recurre a la cromatografía gaseosa acoplada a espectrofotometría de masa (GC/MSD), técnica establecida internacionalmente para confirmación de presencia de drogas, examen que tiene una precisión de aproximadamente 100%, la que sólo se realiza en caso de no confirmación verbal. En nuestra experiencia, el porcentaje de confirmación verbal en el contexto de una consulta médica es superior al 80%.

Ninguno de estos test permite hacer diagnóstico de abuso o dependencia: sólo detectan consumo reciente o exposición.

**Artículo 92.-** El procedimiento que llevarán a cabo las partes será el siguiente:

Enviar carta respaldo al correo electrónico: [rrhh@icce.cl](mailto:rrhh@icce.cl) , especificando las drogas a testear, además debe incluir: Nombre completo y Número de Cédula de Identidad del Colaborador y/o postulante (donante) más los datos completos de la Institución y persona responsable de recibir el resultado.

En el caso de screening el donante esperará el resultado del examen aproximadamente 45 minutos y en caso de positividad, ésta le será informada por un médico del servicio en donde se realice el examen.

Si el postulante no confirma un consumo compatible con el resultado se enviará la muestra a examen de confirmación.

El resultado de los exámenes es enviado en forma personal y confidencial a la persona que lo solicitó, dentro de las 48 horas hábiles posteriores a la realización del examen, en el caso de screening, y en 8 días hábiles en caso de requerir examen de confirmación.

**Artículo 93.-** Si el donante no confirma un consumo compatible con el resultado se enviará la muestra para examen de confirmación.

**Artículo 94.-** Este Programa se desarrollará e implementará sobre la base del respeto de la privacidad y honra de todos los Colaboradores de la **ICCE S.A.** y, en ningún caso, operará frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas. En especial se garantiza la invulnerabilidad de los derechos fundamentales del Colaborador, y en especial velar por la ausencia de acciones vejatorias y discriminatorias.



## **TITULO XXI: SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

**Artículo 95.-** La Institución, tanto en sus procesos de selección o contratación de personal como durante el desarrollo de la relación laboral, garantizará el respeto del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, evitando toda forma de discriminación en tal sentido, esto es, toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

**Artículo 96.-** Para los efectos previstos en el artículo anterior, la Institución efectuará los ajustes necesarios para que las instalaciones, dependencias y/o espacios físicos donde se desarrolla su actividad, cumplan con las exigencias de accesibilidad que permitan y faciliten la incorporación del Colaborador al proceso productivo, eliminando barreras arquitectónicas o físicas y procurando que los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas, mecanismos, procedimientos y dispositivos sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

La Institución velará, también, porque el ambiente social o humano que rodea al Colaborador en la Institución permita la participación del Colaborador con discapacidad en un plano de igualdad de oportunidades con el resto del personal.

**Artículo 97-** La Institución declara que su política de empleabilidad es antidiscriminatoria, y que los requisitos de selección se ajustan a los requerimientos necesarios para cada cargo, en consideración a las habilidades que se precisan para cada función particular.

En cumplimiento de lo anterior, respecto a la contratación de personas con discapacidad, la Institución procederá según los términos señalados en la Ley N°20.422, que establece sobre Normas de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, de fecha 10 de febrero del año 2010.

**SEGUNDA PARTE**  
**NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD**  
**TÍTULO I: DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES**

**Artículo 98.-** Se pone en conocimiento de los Colaboradores de la Institución que el presente Título sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las disposiciones que contiene el presente Título han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los Colaboradores de la Institución y contribuir así a mejorar la seguridad en los lugares de trabajo, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la Institución.

**Artículo 99.-** Definiciones: Para los efectos del presente Título se entenderá por:

- a) Institución o Empleador: **ICCE S.A.**
- b) Colaborador: Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales a **ICCE S.A.**, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un Contrato de Trabajo.
- c) Supervisor o Jefe de Área: La persona que ha designado **ICCE S.A.**, para que administre y dirija el desempeño de los Colaboradores bajo su dependencia, en base a la estrategia del negocio y a los principios de administración fijados por la Institución.
- d) Riesgo profesional: Los riesgos a que está expuesto el Colaborador y que puedan provocarle un accidente o enfermedad profesional, definidos en la Ley N°16.744.
- e) Accidente del Trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte.
- f) Accidente del Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo.
- g) Enfermedad Profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- h) Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: Mutual de Seguridad.
- i) Comité Paritario: El grupo de tres representantes del empleador y de tres representantes de los Colaboradores, destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial. Cuyo objetivo es prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la integridad física y la salud laboral de los Colaboradores
- j) Normas de Seguridad: El conjunto de normas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario o del Organismo Administrador que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el Colaborador.

**Artículo 100.-** Todos los Colaboradores de la Institución 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.-** Todo Colaborador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la Institución, de conformidad a su contrato de trabajo; esto para efectos de precisar los desplazamientos del Colaborador en caso de posibles accidentes de trayecto.

**Artículo 102.-** Todos los Colaboradores deberán respetar las siguientes normas de higiene en la Institución, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores:

- a) Mantener los lugares de trabajo aseados, y depositar las basuras exclusivamente en los receptáculos de residuos y que se encuentren habilitados para ello.
- b) Cuidar el aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergentes, prohibiéndose el uso de elementos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas en los baños.

**Artículo 103.-** De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Institución está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al Colaborador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y su responsabilidad, los elementos de protección personal del caso.

**Artículo 104.-** Los Colaboradores a los cuales se les faciliten elementos de protección personal, deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen la tarea que los exija. Asimismo, deberán dar instrucción básica de prevención de riesgos a los Colaboradores nuevos.

**Artículo 105.-** Todo Colaborador estará obligado a dar cuenta, en el acto, a su Coordinador de Unidad cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar su trabajo.

**Artículo 106.-** El o los Colaboradores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar una escala en forma segura, deberá colaborar otro Colaborador en sujetar la base.

**Artículo 107.-** Podrán Trabajar con equipos de Oxígeno y Acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas. Las botellas no deberán colocarse en superficies inestables o en lugares que les afecte el calor.

**Artículo 108.-** El traslado de materiales, especialmente laminados, deberá hacerse con las debidas precauciones, especialmente si se trata de planchas delgadas, debido a su excesiva flexibilidad. Los Colaboradores que trasladen el material deberán usar guantes o manoplas de protección.

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

**Artículo 110.-** El o los Colaboradores 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 que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

**Artículo 111.-** Todo Colaborador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendio de su sección o área de trabajo, como asimismo, de cualquier otro equipo de seguridad.

**Artículo 112.-** El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos y deberá darse cuenta al Jefe inmediato y al Comité Paritario inmediatamente después de haberse ocupado un extintor, para proceder a su recarga.

**Artículo 113.-** Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el Colaborador que se percate de ello deberá dar la alarma al primer Jefe que se encuentre cerca y se pondrá a la orden de éste para cumplir con las labores que le indiquen.

**Artículo 114.-** El Colaborador debe saber identificar las clases de fuego y formas de combatirlo:

- 1.- Fuegos Clase A:** Involucran materiales tales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Se extinguen o apagan con agua, polvo químico seco multipropósito o espuma (light water).
- 2.- Fuegos Clase B:** Involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Se extinguen o apagan con polvo químico seco, anhídrido carbónico y espumas (light water).
- 3.- Fuegos Clase C:** Involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas, deben extinguirse o apagarse con agentes no conductores de la electricidad, tales como: Polvo químico seco.

Los extintores de espuma (light water) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C, a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectado los switch o palancas en los tableros generales de luz y fuerza. Tampoco debe usarse el tetracloruro de carbono como agente extintor (prohibido por Resolución N° 05166 de Agosto de 1974, del Servicio de Salud).

**Artículo 115.-** Las zonas de pinturas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que indique la Institución, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

**Artículo 116.-** El Colaborador que sufra un accidente, por leve que sea o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta inmediata al Jefe superior o algún miembro del Comité Paritario.

**Artículo 117.-** Todo Colaborador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Institución. Deberá comunicar 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 hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o que tenga noticias cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

**Artículo 118.-** Cada vez que ocurra un accidente que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Coordinador de Unidad del accidentado practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe, dentro de las 24 horas siguientes, al Jefe de Área; el que se hará llegar a la Oficina de Recursos Humanos de la **ICCE S.A.**, para confeccionar la Denuncia de Accidente del Trabajo (DIAT) que se remite al Organismo Administrador.

## **TÍTULO II: DE LAS PROHIBICIONES ESPECIALES**

**Artículo 119.-** Queda prohibido a todo Colaborador:

- 1) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberlas o darlas a beber a terceros, ingresar a los recintos de la Institución bajo los efectos de las drogas o estupefacientes ilícitos.
- 2) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos;
- 3) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo;

- 4) Penetrar a recintos o secciones de trabajo peligroso o de acceso restringido a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo;
- 5) Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos o máquinas sin haber sido expresamente autorizados para ello;
- 6) Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente de trabajo;
- 7) Permitir que personas no capacitadas traten de remover cuerpos extraños de los ojos o de la herida de algún Colaborador accidentado;
- 8) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos;
- 9) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones y reglamentos acerca de prevención de riesgos;
- 10) Correr dentro del establecimiento;
- 11) Operar máquinas que no le corresponden sin la autorización correspondiente;
- 12) Hacer reparaciones en máquinas en funcionamiento;
- 13) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean, dentro del recinto de la Institución, aunque estos no sean dirigidos a persona alguna;
- 14) Retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la Institución;
- 15) En general, desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartida para un trabajador.
- 16) Conducir vehículos de la Institución a su cargo a exceso de velocidad establecida en la Ley de tránsito 18.290 y su respectivo reglamento.
- 17) Conducir vehículos de la Institución a su cargo utilizando teléfono celular, ya sea hablando o utilizando otros medios como redes sociales para su comunicación.
- 18) Conducir vehículos de la Institución a su cargo en horarios y jornadas distintas a la establecida, salvo atención de emergencia, o urgencia autorizados por las jefaturas respectivas.

### TÍTULO III: DE LAS SANCIONES

**Artículo 120.-** El Colaborador que contravenga las normas contenidas en este reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario y del Organismo Administrador, será sancionado de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- a) **Amonestación Verbal**, que deberá ser aplicada por el Coordinador de Unidad del Colaborador en privado.
- b) **Amonestación Escrita**, que será entregada al Colaborador por su Coordinador de Unidad, haciendo llegar copia de la misma a los niveles superiores del área y a la Oficina de Recursos Humanos de la Institución.
- c) **Multa**, que podrá aplicarse en casos graves como única sanción o en conjunto con las otras sanciones o medidas señaladas anteriormente. La multa de conformidad con la Ley vigente podrá alcanzar hasta un monto de una cuarta parte de la remuneración diaria del Colaborador.

**Artículo 121.-** Los fondos provenientes de las multas por infracciones de orden a las normas del presente Reglamento, se destinarán a incrementar los Fondos de Capacitación destinados al SENCE, de conformidad a lo señalado en el inciso 2º del artículo 157 del Código del Trabajo; los fondos provenientes de multas por infracciones a las normas sobre Prevención, Higiene y Seguridad serán destinados al cumplimiento de los fines señalados en el inciso 2º del Art.20 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 122.-** Cuando el Comité Paritario compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Colaborador, lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

**Artículo 123.-** Todas las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento se entienden incorporadas al respectivo Contrato de Trabajo, y la falta o continua reiteración de faltas, atendidas su gravedad, podrán determinar la terminación de la relación contractual.

#### **TÍTULO IV: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY Nº 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SU REGLAMENTO CONTENIDO EN EL DECRETO SUPREMO Nº 101 DE 1968.**

**Artículo 124.-** La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador 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 derechohabientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud. Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieran 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.

**Artículo 125.-** El Colaborador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo. En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el Colaborador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueron 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 Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el Colaborador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley Nº 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 efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al Colaborador 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 reajustes e intereses respectivos.

El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen 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 corresponda solventar según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

**Artículo 126.-** La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador 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 Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud de los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

**Artículo 127.-** Los afiliados o sus derechos-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán aplicables 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 incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la recepción de la carta certificada que notifica de la resolución de la cual se reclama.

**Artículo 128.-** Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala la Ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el organismo administrador no sea el Servicio Nacional de Salud deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que

dicho Servicio indique.

**Artículo 129.-** La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio Nacional de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

- 1º) Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al Art. 76 de la Ley N° 16.744 o, en su caso, por las personas señaladas en el Art. 71 del Reglamento del Decreto Supremo 101;
- 2º) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia;
- 3º) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionado con una multa, de acuerdo al Art. 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las entidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional;
- 4º) La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

**Artículo 130.-** Corresponderá al organismo administrador 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 segundo del Título VIII de la Ley N° 16.744.

**Artículo 131.-** El médico tratante estará obligado a denunciar cuando corresponda en los términos del artículo 72 del Reglamento de Decreto Supremo 101, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

**Artículo 132.-** La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo.

**Artículo 133.-** Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los Colaboradores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

**Artículo 134.-** La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias del orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la referida ley.



**Artículo 135.-** Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la 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 el 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 Médica o en la Inspección del Trabajo.

**Artículo 136.-** El término de 90 días hábiles establecidos por la Ley N° 16.744 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.

**Artículo 137.-** La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a. En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley 16.395, y
- b. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

**Artículo 138.-** 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 a partir 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 la notificación la de la recepción de dicha carta.

**Artículo 139.-** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere al inciso 3 del artículo 77 de la Ley N° 16.744, 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 contenga 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 9 de dicha norma legal.

## **TÍTULO V: DEL CONTROL DE SALUD PARA EVITAR RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO**

**Artículo 140.-** Cuando la Institución, el Organismo Administrativo o el Comité Paritario lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar al Colaborador a un examen médico con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud; el tiempo que se ocupe en estos permisos se considerará como efectivamente trabajado.

**Artículo 141.-** Se considerará necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que el Colaborador mantenga un adecuado control de su estado de salud; será especialmente necesario dicho control en el caso de Colaboradores que se desempeñen con ruidos, polvo, humedad, mala iluminación, baja o alta temperatura, tensión nerviosa.

**Artículo 142.-** El Colaborador estará obligado a aceptar la realización del examen y deberá cumplir con las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos

exámenes.

**Artículo 143.-** El Colaborador deberá dar cuenta a su Jefe inmediato sobre cualquier molestia o estado inconveniente que lo afecte; igualmente, deberá comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto-contagiosas.

## **TÍTULO VI: DEL COMITÉ PARITARIO**

**Artículo 144.-** De acuerdo con lo establecido en el artículo 66 de la Ley N° 16.744 de 1968, y en el D.S. N° 54 de 11 de Marzo de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que reglamenta la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios, en toda Institución que trabajen 25 o más funcionarios se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la Institución y representantes de los Colaboradores, y cuyas decisiones serán obligatorias para la Institución y los Colaboradores.

**Artículo 145.-** Los Comités Paritarios estarán integrados por 3 representantes de la Institución y 3 representantes de los Colaboradores; por cada miembro se designará otro de carácter suplente.

**Artículo 146.-** Son funciones del Comité Paritario:

- a. Asesorar e instruir a los Colaboradores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- b. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Institución como de los Colaboradores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad;
- c. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Institución;
- d. Decidir si un accidentado o una enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Colaborador;
- e. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- f. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro; y
- g. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los Colaboradores en Organismos públicos o privados.

**Artículo 147.-** Los Comités Paritarios permanecerán en funciones mientras dure la Institución.

## **TÍTULO VII: DEL DERECHO A SABER Y LA OBLIGACION DE INFORMAR**

**Artículo 148.-** La Institución informará oportuna y convenientemente a todos sus Colaboradores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

**Artículo 149.-** La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los Colaboradores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Comité Paritario.

**Artículo 150.-** La Institución deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a los niveles mínimos de riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

**Artículo 151.-** Con el propósito de entregar una orientación respecto de los riesgos potenciales de accidentes y enfermedades que se pueden originar producto de las operaciones que se efectúan, con objeto de precaver lo anterior, a continuación, se indican los principales riesgos, consecuencias y medidas preventivas por secciones.

Con todo, el cuadro siguiente obedece a una agrupación de los principales riesgos. En forma específica se diseñarán cartillas de seguridad y/o procedimientos de trabajo para las diferentes secciones, las que contarán con la aprobación del Comité Paritario y de la Rectoría de la Institución y formarán parte integral del presente Reglamento:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
De atrapamientos	Posibilidad de sufrir una lesión, tales como contusiones, hematomas, lesiones lumbares, por atrapamiento aplastamiento de cualquier parte del cuerpo por mecanismos de máquinas o entre objetos, piezas o materiales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centrarse en la labor que se está realizando</li> <li>- Coordinar las labores efectuadas por dos o más personas</li> <li>- Usar técnicas adecuadas para mover objetos</li> <li>- Solicitar ayuda cuando sea necesario</li> <li>- Utilizar iluminación de acuerdo a lo establecido en la legislación.</li> <li>- Capacitación al personal.</li> <li>- No usar ropas sueltas, ni cabello largo (mujeres deben tomárselo).</li> </ul>
De la digitación	Tendinitis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No digitar más de 8 horas diarias o 40 semanales</li> <li>- Tomar descanso de 5 minutos cada 30 de digitación (pausas de trabajo).</li> <li>- Usar sillas ergonómicas y de respaldo regulable</li> <li>- Los Colaboradores que por razones de servicio necesiten digitar muchas horas al día, deben usar apoya muñecas.</li> </ul>
De caídas mismo nivel	Las caídas por tropiezo o resbalón pueden provocar contusiones, heridas, T.E.C, esguinces.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener el orden y el aseo, especialmente en los pisos y en las escalas.</li> <li>- Usar ceras antideslizantes en las áreas en que sea necesario</li> <li>- No correr en zonas de trabajo.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- No cargar objetos de modo que obstruyan la visual.</li> <li>- Buena iluminación</li> <li>- Transitar con precaución, evitar usar zapatos con tacos.</li> <li>- Uso de pasamanos al subir y bajar escaleras.</li> </ul>
De caídas distinto nivel	Contusiones Fracturas Heridas T.E.C Muerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener la limpieza, el orden y el aseo en el lugar de trabajo.</li> <li>- Usar superficies de trabajo con barandas y rodapiés (Nch 997, 998)</li> <li>- Cuando corresponda, usar arnés de seguridad.</li> <li>- Buena iluminación del área de trabajo o desplazamiento.</li> <li>- No correr sobre superficies de trabajo.</li> <li>- Transitar con precaución, evitar usar zapatos con tacos.</li> <li>- Uso de pasamanos al subir y bajar escaleras.</li> <li>- Para actividades sobre 1,80 mts, personal deberá contar con curso para trabajos en altura, y apto medicamente para realizarlos.</li> </ul>
De electrocución	Las descargas eléctricas pueden producir quemaduras de diversos grados. Paros cardio-respiratorios. Muerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar empalmes y tableros de alimentación bajo Norma.</li> <li>- Uso del protector diferencial.</li> <li>- Usar procedimientos de trabajo estandarizados.</li> <li>- Instalar las puestas a tierra.</li> <li>- Usar equipos y artefactos eléctricos en buen estado y con conexión a tierra.</li> <li>- Usar extensiones y alimentadores eléctricos en buenas condiciones.</li> <li>- Usar enchufes e interruptores en buen estado.</li> <li>- Prohibición de realizar trabajos</li> </ul>

		eléctricos sin previa autorización y capacitación.
De Golpes	Contusiones, Hematomas, Fracturas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacios adecuados para el trabajo.</li> <li>- Mantener el orden y aseo en el lugar de trabajo.</li> <li>- Puertas de vidrio con cintas adhesivas que las hagan fácilmente visibles.</li> <li>- Uso de equipos de protección personal adecuados para dichas actividades.</li> <li>- Caminar atentamente</li> </ul>
Accidentes del Tránsito	Contusiones, Heridas, Fractura, Muerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respetar la ley de tránsito N° 18.290.</li> <li>- Conducir a la defensiva.</li> <li>- No conducir bajo la influencia del alcohol, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otros elementos que puedan deteriorar las condiciones físicas y mentales.</li> <li>- Realizar mantenimiento preventiva a los vehículos.</li> <li>- Usar cinturón de seguridad.</li> <li>- Concentrarse en la conducción.</li> <li>- Respete cruce de peatones.</li> <li>- Capacitación al personal.</li> </ul>
De exposición a proyección de partículas	Posibilidad de sufrir incapacidades, quemaduras, contusiones por proyección violenta de partículas y afecciones por presencia de partículas suspendidas, como por cuerpos extraños en los ojos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar los elementos de protección personal debidamente certificados, como por ejemplo; lentes, antiparras, careta, coletos.</li> <li>- Mascarillas con filtro.</li> <li>- Utilizar biombos de protección.</li> <li>- Utilizar ventilación forzada.</li> </ul>

De incendios	Quemaduras de diversos grados Asfixias Muerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No fumar donde esté prohibido Mantener el orden y el aseo en el lugar de trabajo.</li> <li>- No recargar enchufes ni sobrecargar circuitos eléctricos.</li> <li>- Delimitar el área cuando se trabaje con fuentes de calor.</li> <li>- Controlar y revisar fuentes de calor.</li> <li>- Descarga de electricidad estática.</li> <li>- Capacitación al personal.</li> </ul>
De atropello	Poli contusiones Lesiones traumáticas Muerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respetar ley de tránsito.</li> <li>- Cruzar en calles reguladas o en las esquinas.</li> <li>- No transitar por la calzada, usar las veredas.</li> <li>- No cruzar la calzada por detrás de vehículos estacionados o sin visibilidad.</li> <li>- No subir ni bajar de vehículos en movimiento o por el lado izquierdo de la calzada. Ni viajar colgado en las pisaderas.</li> <li>- Transitar por áreas permitidas.</li> <li>- Dar prioridad el movimiento de equipos.</li> </ul>
Sobreesfuerzo al manejar cargas al producirse desequilibrio entre las exigencias y la capacidad del Colaborador	Lesiones Lumbares Lesiones músculo-esquelético	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar técnicas adecuadas para el manejo de materiales solicitando ayuda cuando sea necesario o utilizar equipos de izar.</li> <li>- No sobre exigir su capacidad física</li> <li>- Disponer la fisiología adecuada para la tarea.</li> <li>- No cargar más peso que el permitido (hombres 25 Kg; mujeres y menores de 18 años 20Kg; Ley N° 20.949).</li> <li>- Solicitar ayuda si es necesario.</li> <li>- Utilizar elementos auxiliares para el</li> </ul>
		Manejo y transporte de materiales.

De exposición a temperaturas extremas	Existe riesgo de quemaduras. Estrés térmico. Insolación,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar ventilación forzada</li> <li>- Hidratación adecuada.</li> <li>- Controlar tiempos de exposición.</li> <li>- Utilizar ropa y calzado adecuado.</li> </ul>
De exposición a rayos Ultravioleta (UV) o a radiación solar.	Cáncer a la piel. Daños a los Ojos. Debilitamiento del sistema inmunológico. Envejecimiento prematuro de la piel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instruir a los Colaboradores sobre los peligros de la Radiación UV.</li> <li>- Asegurarse contractualmente que los Colaboradores usen obligatoriamente un gorro, estilo legionario.</li> <li>- Tener áreas adecuadas bajo sombra, donde Colaboradores puedan tomar su descanso y su almuerzo.</li> <li>- Lo ideal, facilitar protectores solares.</li> <li>- Capacitación al personal.</li> <li>- Uso de elementos de protección personal con protección UV.</li> </ul>
Agresión de animales o insectos	Heridas o alergias por picaduras de insectos, ataques de perros u otros animales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar repelentes de insectos.</li> <li>- Visualizar la zona y no exponerse si existen animales peligrosos.</li> <li>- Uso de equipos de protección personal recomendados.</li> <li>- Cumplir con procedimientos de trabajo.</li> </ul>
Posturas indebidas de	Lesiones por carga postural estática o por levantar objetos manualmente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño del puesto de trabajo.</li> <li>- Ocupar técnicas adecuada de levantamiento de materiales.</li> <li>- Utilizar en forma correcta las sillas y sillones.</li> <li>- Capacitación al personal.</li> </ul>

Manejo de materiales	Lesiones por sobreesfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Levantar las cargas flectando las piernas con la espalda recta.</li> <li>- No levantar pesos excesivos.</li> <li>- No cargar más peso que el permitido (hombres 25 Kg; mujeres y menores de 18 años, 20Kg; Ley N° 20.949).</li> <li>- Solicitar ayuda si es necesario.</li> <li>- Uso de elementos o equipos auxiliares para el manejo y transporte de materiales.</li> </ul>
Trabajos eléctricos	Contacto con energía eléctrica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalación eléctrica con cables elevados. Extensiones a nivel de pisos solamente con cables blindados.</li> <li>- Conexiones solo por medio de enchufes machos o hembras. Equipos con conexiones a tierra.</li> <li>- No utilizar equipos en mal estado.</li> <li>- Uso del protector diferencial.</li> <li>- Capacitación al personal.</li> <li>- Solo desarrollado por personal autorizado.</li> </ul>
Exposición a ruido.	Hipoacusia ( sordera laboral)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso y mantención de protectores auditivos.</li> <li>- Control (límites permisibles) a través de Evaluaciones periódicas de niveles de ruido en el lugar de trabajo.</li> <li>- Capacitación al personal.</li> <li>- Aplicación de protocolo MINSAL.</li> </ul>
Trabajos con aditivos, solventes y químicos.	Exposición a sustancias químicas; Irritación e inflamación del sistema respiratorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar elementos de protección personal adecuados, certificados, especialmente guantes de goma PVC.</li> <li>- Trabajar en lugares ventilados.</li> </ul>



	Dermatitis de contacto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar protección respiratoria en lugares confinados.</li> <li>- Disponer de fichas técnicas de las sustancias químicas, para instruir al personal, HDS.</li> <li>- Capacitación al personal.</li> </ul>
Contacto con;	Heridas corto- punzantes en pies y manos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar calzado y guantes de seguridad certificados.</li> <li>- No dejar despuntes de madera con clavos en áreas de trabajo, solo en lugares autorizados.</li> <li>- Utilizar herramientas con su correspondiente protección y en buen estado.</li> <li>- Prohibición de usar corta cartones.</li> </ul>
Operación de equipos con partes móviles	Atrapamiento: Cortes Amputaciones Muerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No trabajar cerca de máquinas que tengan sus transmisiones o puntos de operación sin cubierta protectora.</li> <li>- Ejecutar trabajos de mantención de maquinarias y equipos solamente. Cuando estén detenidos y desactivados.</li> <li>- No retirar protecciones de partes móviles de máquinas y equipos manuales.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación al personal.</li> <li>- No usar ropa suelta la cual pueda entrar con las partes en movimiento.</li> </ul>

**Artículo 152.-** La seguridad en las actividades de la Institución y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si los Colaboradores contribuyen manifestando sus opiniones, ideas o sugerencias sobre los programas de seguridad, las normas de seguridad, las decisiones del Comité Paritario, las condiciones generales de trabajo y en general, todas las ideas que puedan tener para mejorarlas.

**Artículo 153.-** El Colaborador que haga una sugerencia y que sea acogida por la Oficina de Recursos Humanos de **ICCE S.A.**, por el Comité Paritario y llevada a la práctica, podrá ser acreedor de un reconocimiento otorgado por la Institución. Sin perjuicio de ello, se anotará como acción meritoria en su carpeta personal.

## TÍTULO VIII: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA (LEY 20.001)

**Artículo 154.-** La Institución ICCE S.A. velará por que 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 155.-** La Institución procurará los medios adecuados para que los Colaboradores 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.

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. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. La Institución ECOLAB organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

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

**Artículo 156.-** 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. Para estos Colaboradores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de Colaboradores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

## TÍTULO IX: ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

**Artículo 157.-** De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, ICCE S.A. proporcionará gratuitamente a sus Colaboradores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la Institución.

**Artículo 158.-** Es responsabilidad exclusiva del Colaborador mantener en buen estado sus elementos de protección, su higiene y mantención.

## **TÍTULO X LEY DE LA SILLA (Artículo 193, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo)**

**Artículo 159.-** En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o Colaboradores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los Colaboradores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

**Artículo 160.-** En las secciones de ICCE S.A. en las cuales las funciones lo permitan, existirán sillas o asientos a disposición de los Colaboradores. Este derecho corresponderá ejercerlo a todos los Colaboradores que se desempeñen en dichas funciones, a condición de que la labor lo permita.

## **TÍTULO XI DE LAS NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (PREXOR)**

**Artículo 161.-** La aplicación del Protocolo Sobre Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en los Lugares de Trabajo (Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido "PREXOR") corresponde a un Protocolo desarrollado por la Subsecretaría de Salud Pública a través del Departamento de Salud Ocupacional en atribución a lo dispuesto por el artículo 21 del D.S. No 109/68 y la letra g) del artículo 72 del D.S. No 101/68, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El objetivo de este Protocolo es establecer criterios comunes sobre el concepto de exposición, para efectuar el seguimiento y establecer los plazos en las acciones preventivas y sanitarias que realicen los administradores de la Ley N° 16.744, las Instituciones y los establecimientos de salud en general.

Este protocolo se aplica a todos los Colaboradores y Colaboradoras expuestos ocupacionalmente a ruido, quienes debido a la actividad que desempeñan, pueden desarrollar una Hipoacusia Sensorineural Laboral (HSNL) por dicha exposición y está destinado a los profesionales con formación en Salud Ocupacional, médicos del trabajo, médicos otorrinolaringólogos, profesionales de la salud, expertos en prevención de riesgos, higienistas industriales, y en general, a todos aquellos profesionales relacionados con el tema, de los servicios de salud y administradores del seguro de la Ley 16.744, como también a los empleadores quienes deben velar por la salud de sus Colaboradores/as, con el fin de brindar herramientas basadas en la evidencia, para la atención integral de éstos, quienes están expuestos/as ocupacionalmente a ruido en los lugares de trabajo.

Este protocolo deberá ser conocido por los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales, médicos, enfermeras y todos los profesionales de los administradores del seguro de la Ley 16.744, como también de los empleadores y Colaboradores que están involucradas en los programas de vigilancia. Además, deberán conocerlo los expertos en prevención de riesgos de las Instituciones, los miembros de Comité(s) Paritario(s), los dirigentes sindicales, Colaboradores y los empleadores de las instituciones en que existe la exposición ocupacional a ruido.

La difusión debe acreditarse a través de actas suscritas por el organismo administrador o la Institución, según corresponda; y ser remitidas a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Su aplicación es de carácter obligatorio para los administradores del seguro de la Ley No 16.744, para las instituciones y Colaboradores donde exista exposición.

Los Límites Máximos Permisibles (LMP) por tiempo de exposición efectivo diario a ruido por parte de un Colaborador en su lugar de trabajo, son regulados por el Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Se deberá cuantificar adecuadamente la exposición ocupacional a ruido, para ello se requiere tomar en consideración una serie de factores adicionales a la energía acústica, existente en el ambiente de trabajo, los cuales dependen de las características intrínsecas del medio que se evalúa y actividad productiva en particular, entre otros factores de importancia.

Toda medición ambiental del agente ruido, se debe regir de acuerdo a lo establecido por el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP), Laboratorio Nacional y de Referencia en la Materia.  
Programa De Vigilancia.

El programa de vigilancia de la salud auditiva comprende la Evaluación de la Salud auditiva de cada Colaborador, cuyos contenidos son: Evaluación Auditiva, ficha Epidemiológica, Evaluación Médica e Historia Ocupacional.

## **TÍTULO XII PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**Artículo 162.-** Este Protocolo fue elaborado por un panel de expertos con amplia experiencia en riesgo psicosocial laboral, representado por profesionales de organismos administradores de la Ley No 16.744, instituciones públicas fiscalizadoras, investigadores y académicos, liderado por el Instituto de Salud Pública de Chile.

**Artículo 163.-** El objetivo de este protocolo es identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización contando con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral.

Los objetivos específicos corresponden a:

- a) Medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en las organizaciones de nuestro país.
- b) Identificar ocupaciones, actividades económicas, tipos de industria, etc., con mayor grado de exposición a factores de riesgo psicosocial.
- c) Vigilar la incidencia y tendencia de dichos factores en los Colaboradores(as) de una organización.
- d) Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los Colaboradores.

**Artículo 164.-** Aplica a las Institución, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen, o del número de sus Colaboradores y deberá ser conocido por las Institución y los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales de las organizaciones, y todos los profesionales de las instituciones administradoras del seguro de la Ley 16.744 que tengan a su cargo programas de vigilancia.

Asimismo, deberá estar a disposición y conocimiento de las instituciones de educación superior que imparten cursos o carreras en las que las temáticas de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional estén comprendidas en sus planes de estudio.

Identificación de los Riesgos, en conformidad a la Ley 16.744, será el empleador quién realizará la identificación y evaluación de riesgo definida en el protocolo, que confirmará o no la exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo, y determinará si la organización ingresa al programa de vigilancia de la institución administradora del seguro de la ley 16.744 a la que esté afiliado. Esta medición se realizará utilizando la versión breve del Cuestionario SUSESO/ ISTAS21, según las normas y metodología que recomienda la Superintendencia de Seguridad Social.

Los resultados de esta evaluación deberán ser puestos en conocimiento del organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, quien deberá informar de forma anual a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) sobre el número de organizaciones con presencia del riesgo. La organización deberá conservar, como medio de verificación, los cuestionarios respondidos y los resultados de la evaluación. Estos resultados servirán como orientación para definir la necesidad de una intervención mayor, toda vez que una o más de las dimensiones contenidas en el cuestionario se encuentren en situación de riesgo.

#### Intervención Preventiva

Además de la evaluación periódica de riesgo psicosocial, se podrá hacer una solicitud de evaluación de riesgo e intervención psicosocial laboral, siempre que exista acuerdo explícito y consensuado entre las partes involucradas, esto es, Rectoría y Colaboradores o sus representantes.

#### Descripción del Modelo de Vigilancia del Protocolo:

La evaluación de riesgo psicosocial puede ser solicitada a través de los distintos estamentos de la Organización (Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Sindicatos, Unidad de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional) o directamente por la Autoridad Sanitaria (SEREMI de Salud).

La evaluación de la exposición a riesgo psicosocial será medida a través del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, que es un instrumento que evalúa, de manera simple, el grado de exposición a riesgo psicosocial al interior de la Institución. Los resultados del cuestionario orientarán a la organización sobre la necesidad de realizar medidas correctivas en aquellas dimensiones que muestren niveles de riesgo medio y alto.

### **TÍTULO XIII PROTOCOLO DE FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULO ESQUELÉTICO DE EXTREMIDADES SUPERIORES Trabajo (TMERT- EESS).**

**Artículo 165.-** El protocolo de Vigilancia para Colaboradores Expuestos a Factores de Riesgo de Trastornos Músculo Esqueléticos de Extremidades Superiores Relacionados con el Trabajo, fue desarrollado por la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción del Departamento de Salud Ocupacional el año 2012 y se constituye como una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculo esqueléticos de extremidades superiores en las tareas laborales y puestos de trabajo, como también su control y seguimiento.

**Artículo 166.-** La aplicabilidad del Protocolo permitirá:

Estandarizar y organizar la información sobre Trastornos Musculo esqueléticos de Extremidades Superiores relacionados con el Trabajo (TMERT- EESS).

Recolectar la información necesaria para objetivar el estudio de la relación causa- efecto entre factor de riesgo y TMERT- EESS.

Permitirá la vigilancia de:

- Colaboradores/as expuestos/as a factores de riesgo que no presentan sintomatología ni TMERT –EESS (asintomáticos).
- Colaboradores/as expuestos/as a factores de riesgo que presentan sintomatología de TMERT- EESS (sintomáticos).
- Colaboradores/as expuestos/as a factores de riesgo que presentan TMERTEESS calificado como tal (sintomático).

**Artículo 167.-** Resulta aplicable a todos los Colaboradores que estén expuestos a factores de riesgo de TMERT- EESS. Dicha exposición será identificada mediante la aplicación de la Lista de Chequeo de la Norma Técnica para la Identificación y Evaluación de factores de riesgo de TMERT- EESS, del Ministerio de Salud

Identificación de los factores de riesgo:

La identificación de los factores de riesgo deberá ser realizada por el empleador, usando la metodología referida en la Norma Técnica del Ministerio de Salud, y su Lista de Chequeo de factores de riesgo de TMERT- EESS. Esta Norma es referida de la misma manera en el Decreto Supremo 594. Los resultados de la identificación de riesgo deberán ser remitidos al Sistema de Información de Salud Ocupacional (SINAISO) del Ministerio de Salud.

La identificación de los Colaboradores expuestos puede darse a través de las siguientes vías:

Por evento centinela: Se considerará evento centinela la pesquisa de una de las patologías descrita en el protocolo, vale decir, Síndrome del Túnel Carpiano, Tenosinovitis de Quervain, epicondilitis Lateral, Epicondilitis Madial, Síndrome del Manguito Rotador, Sinovitis y Tenosinovitis de Mano Muñeca, Dedo en gatillo, que pueda estar relacionada con factores de riesgo presentes en tareas laborales.

b) Por Programa de Vigilancia de la Institución Administradora de Seguro de la Ley 16.744: Actividad realizada por la Institución Administradora del Seguro de la Ley 16.744 referente a la permanente prevención y vigilancia de riesgos laborales que se establece en dicha Ley.

c) Por Fiscalización de los lugares de trabajo: Actividad que corresponde a las autoridades sanitarias y/o entidad del Estado que establezca la Ley.

Difusión

El protocolo deberá ser conocido, en su alcance y su aplicación, por los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales de las Institución, médicos, ergónomos, enfermeras y todos los profesionales de las instituciones administradoras del seguro de la Ley 16.744, que tengan a su cargo los programas de Vigilancia. También deberán conocerlo, cuando corresponda, los miembros de Comité(s) Paritarios(s) de Higiene y Seguridad, y los delegados o monitores en prevención de cada Institución. La difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por la Institución o la institución administradora del seguro de la Ley 16.744, según corresponda, y todas las personas que tomaron conocimiento de este documento, el que deberá

estar disponible para verificación por parte de la Autoridad Sanitaria Regional y la Inspección del Trabajo correspondiente.

#### Vigilancia de los Factores de Riesgo en las Tareas Laborales

Para la determinación de los factores, se deberá aplicar la Norma para la identificación y evaluación de factores de riesgo de TMERT- EESS y cumplir las condiciones mínimas establecidas en el D.S. N°594 relativa a riesgos de TMERT- EESS. Para el cumplimiento de las condiciones establecidas en el D.S. N°594, para la identificación y evaluación los factores de riesgo de TMERT- EESS, el empleador deberá usar los medios establecidos en la Norma Técnica del Ministerio de Salud para esta materia. También se establecen medidas de control para dichos factores de riesgo, a modo de apoyo en el cumplimiento del procedimiento exigido.

### **TÍTULO XIV – DE LA HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTITUD (D.S. 594 de 1999, modificado por Decreto N° 28, de 2012, ambos del Ministerio de Salud)**

Núm. 28.- Santiago, 28 de junio de 2012.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 2, 82 y siguientes del Código Sanitario, aprobado por decreto con fuerza de ley N° 725, de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en el artículo 4° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud; en el decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; en la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República; y teniendo presente las facultades que me confiere el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República, y

Considerando:

La información científica que indica que la exposición a hipobaría intermitente crónica por gran altitud puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente neurológicas y cardiopulmonares, tales como: mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar o trastornos del sueño, los cuales se podrían agravar en sujetos con apnea obstructiva del sueño previa, entre otras patologías.

La necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para los Colaboradores que laboran expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm.

Decreto:

1°.- Modifícase el decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, en la forma que a continuación se indica:

1.- Agrégase en el Párrafo III del Título IV, a continuación del punto 9.-, el siguiente punto 10.-: "10.- De la Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud

**Artículo 168.-** Las disposiciones de este punto regulan el trabajo a gran altitud, en que los Colaboradores son expuestos a hipobaría intermitente crónica y no se aplican al trabajo en extrema altitud.

Sólo podrán efectuarse trabajos sobre los 5.500 metros sobre el nivel del mar, en adelante msnm, previa evaluación y autorización expresa y fundada de la Autoridad Sanitaria, otorgada en conformidad con la Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud, aprobada mediante

decreto del Ministerio de Salud, emitido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República".

**Artículo 169.-** Para los efectos de hipobaría intermitente crónica por gran altitud, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

Aclimatación en altitud: procesos fisiológicos que se inician cuando una persona se expone a una disminución de la presión atmosférica, cuya principal acción es la disminución de la disponibilidad de oxígeno inspirado, lo que puede durar semanas o meses, ellos tienen la finalidad de mitigar el efecto de la caída del aporte del oxígeno a nivel celular y mejorar la capacidad del organismo a tolerar la gran altitud, y comprenden:

- \* Acomodación, como la primera fase de respuesta del organismo en forma inmediata frente a la hipoxia, que podrá ser leve o marcada dependiendo del grado y causa de la hipoxia. Los mecanismos son: la hiperventilación y un aumento de la frecuencia cardíaca.
- \* Aclimatación adquirida, la que ocurre en personas que habitan a baja altitud y trabajan sobre los 3.000 metros sobre el nivel del mar y pasan semanas o meses en la altura. Es la forma más común de aclimatación.
- \* Aclimatación natural o adaptación, es la alcanzada por personas que nacen y/o se desarrollan en la infancia y adolescencia en altitud, como resultado de una exposición prolongada, permitiéndole la sobrevida y la mantención de la actividad fisiológica en el medio en que habita.
- \* Altitud: altura geográfica expresada en metros sobre el nivel del mar (msnm); distinguiéndose:
  - \* Gran altitud: Altura geográfica igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm, en donde la mayoría de los individuos tiene cambios fisiológicos, anatómicos y bioquímicos reversibles; y
  - \* Extrema altitud: Altura geográfica igual o superior a 5.500 msnm, en donde el ser humano no es capaz de aclimatarse, pero puede permanecer períodos cortos de tiempo con riesgo elevado para su salud.
- \* Exposición a hipobaría intermitente crónica: Exposición discontinua de los Colaboradores a gran altitud por motivos laborales por más de 6 meses, con una permanencia mínima del 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos en gran altitud y descanso a baja altitud.
- \* Hipobaría: Disminución de la presión barométrica con respecto al nivel del mar.

**Artículo 170.-** Las Institución o faenas que tengan Colaboradores expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud, deberán realizar prevención del riesgo, adoptando las siguientes medidas:

- a) Informar a los Colaboradores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a altitud e hipobaría y sus medidas de control en los siguientes términos: "La exposición a hipobaría intermitente crónica por gran altitud puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente neurológicas y cardiopulmonares que van desde el mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar y/o trastornos del sueño -el que se podría agravar en sujetos con apnea obstructiva del sueño previa-, entre otras patologías".
- b) Incorporar este riesgo en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Contar con un programa preventivo de Colaboradores expuestos ocupacionalmente a hipobaría intermitente crónica, por escrito, actualizado en forma anual, elaborado en conformidad con lo establecido en la Guía Técnica señalada en esta normativa.
- d) Impartir anualmente a los Colaboradores instrucción teórico-práctica sobre el riesgo y consecuencias para la salud de la exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud y las medidas preventivas a considerar, el cual tendrá una duración mínima de 3 horas cronológicas y será impartido por un profesional de la salud, con título otorgado por una entidad de educación superior reconocida por el Estado, con un mínimo de 8 semestres de estudio y formación en los temas a tratar. Este programa deberá constar por escrito.



La aptitud de los Colaboradores para laborar en forma intermitente a gran altitud, antes de su ingreso, se determinará mediante exámenes, encuestas de salud, evaluaciones y contraindicaciones, efectuadas en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica referida en este reglamento. Dichos procedimientos serán de cargo de la Institución contratante.

**Artículo 171.-** Para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz de los efectos en la salud provocados por la exposición a hipobaría intermitente crónica, los Colaboradores expuestos deberán ser incorporados al Programa de Vigilancia Ocupacional, realizándose las evaluaciones de salud ocupacional de vigilancia periódica y de pre egreso, según lo indicado en la Guía Técnica sobre la materia. Estas evaluaciones de salud deben ser realizadas por los respectivos organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y de su cargo, con la finalidad de determinar si el estado de salud del Colaborador le permite trabajar bajo estas condiciones.

Adicionalmente a lo anterior, los Colaboradores que se desempeñen en gran altitud deben realizarse anualmente el chequeo preventivo de salud común y el seguimiento de sus patologías crónicas, de conformidad con su sistema previsional de salud, y presentarlos al momento de efectuarse el examen de salud ocupacional, debiendo mantener el Colaborador en su poder los resultados de dichos exámenes.

**Artículo 172.-** Los Colaboradores que no cumplan con la definición de expuestos del presente reglamento, pero que realizan labores a más de 3.000 msnm, en forma esporádica o puntual, deben realizarse una evaluación de salud anual, la que se efectuará en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica referida en los artículos anteriores. Estas evaluaciones anuales serán de cargo del empleador.

#### **TÍTULO XV: CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO**

**Artículo 173.-** Obligaciones del empleador 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(a) 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:
    - i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
    - ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
    - iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
    - iv. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
    - v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
    - vi. 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. 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 vinculada 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, 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. Respaldo 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 174.-** 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 segundo de los artículos 5o 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 175.-** Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- Implementar las medidas preventivas. Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

**Artículo 176.-** Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, 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 XVI. NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID – 19**

**Artículo 177.-** Aspectos generales:

Definición Coronavirus 2019 (Covid – 19): es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

Síntomas: Los síntomas de la enfermedad COVID -19 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,
- escalofríos,
- cefalea o dolor de cabeza,
- diarrea,
- pérdida brusca del olfato (anosmia)

- pérdida brusca del gusto (ageusia).

a) 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:

ba) **Caso Sospechoso**, Correspondiendo a personas que deberán mantener aislamiento por 4 días, se considera caso sospechoso cuando:

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

be) **Caso Confirmado**: Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS-CoV-2 resultó "positiva".

- Corresponde aislamiento por 14 días desde el inicio de los síntomas o desde diagnóstico por PCR si no presenta síntomas.

ce) **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.

de) **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 SARSCoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

- Los casos probables se deben 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.

ef) **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 Mutual de Seguridad la nómina de trabajadores contactos estrechos que considera puedan ser de origen laboral.

**Artículo 178.**- En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades

profesionales, ICCE SA implementara todos los 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](http://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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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. - 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.
- Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.
- 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.
- 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 179.-** Medidas a seguir por ICCE S.A 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 la Institución desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja por lo que se realizara lo siguiente:

- Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19. ~~26~~
- Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

**b)** Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistió a la Institución cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la institución debe:

- 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. ~~Artículo 75°: Procedimiento en caso de persona contagiada en las instalaciones de ICCE SA.~~

En el caso de tener sospechas de una persona contagiada de coronavirus, ya sea por síntomas, dando positivo en el test rápido o al entregar examen de PCR positivo, la institución adoptará las siguientes medidas y acciones:

1. ~~Destinar~~ Enviar al colaborador(a) a su domicilio para efectos de cuarentena (ya sea “contacto estrecho” como “contacto no estrecho”).
2. Cierre de las dependencias.
3. Proceso de sanitización de las dependencias.
4. Envío de protocolos sanitarios a los colaboradores, a través de la Encargada de RRHH (en el caso de que efectivamente ~~en~~ el PCR de positivo).

### **VIGENCIA:**

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia a contar del día 01 de julio del 2021 luego que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo hayan transcurrido 30 días de anticipación en que el mismo ha sido puesto en conocimiento de los Colaboradores de **ICCE S.A.**, y, con la misma anticipación, fijado en dos sitios visibles de cada Establecimiento.

La vigencia de este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad es indefinida, sin perjuicio de las revisiones y modificaciones que sean sugeridas por el Comité paritario, el Organismo administrador a que la Institución esté adherido, el Asesor en Prevención de Riesgos, el Servicio de Salud del ambiente, la Institución y todas aquellas disposiciones legales que sean dictadas y tengan directa relación con el contenido del este reglamento o específicamente, dichas leyes, lo dispongan.

### **DISTRIBUCIÓN:**

Ministerio de Salud (Servicio de Salud Santiago).

Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo).

Colaboradores de la Institución.

Asociación Chilena de Seguridad

Comité Paritario

**ANEXO N° 1**  
**Ley 21012.**

La Ley N° 21.012, agrega un nuevo artículo 184 bis al Código del Trabajo, referido a aquellas situaciones en las que sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los Colaboradores en el lugar de trabajo. En este caso, deberemos:

- a) Informar inmediatamente a todos los Colaboradores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los Colaboradores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

En todo caso, se le otorga el derecho al Colaborador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El Colaborador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a **ICCE S.A.** dentro del más breve plazo, y deberemos informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los Colaboradores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, esto es, la acción de tutela laboral.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los Colaboradores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

## ANEXO N°2 POLITICA INTEGRADA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

### COMPROBANTE DE RECEPCIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

Yo, \_\_\_\_\_ RUT: \_\_\_\_\_ declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **ICCE S.A.**, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo, artículo 14 del Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de marzo de 1969 como Reglamento de la Ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan que lo complementen y/o modifiquen, y formen parte de éste.

\_\_\_\_\_  
Firma del Colaborador

Fecha: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Este comprobante se archivará en la Carpeta personal del Colaborador.