

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Instituto Profesional Iplacex

Versión 2024

INDICE

PREAMBULO	5
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN	6
CAPÍTULO I	6
CONDICIONES DE INGRESO	6
CAPÍTULO II.....	7
CONTRATO DE TRABAJO.....	7
CAPÍTULO III.....	10
JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS	10
CAPÍTULO IV	12
HORAS EXTRAORDINARIAS	12
CAPÍTULO V	13
REMUNERACIONES.....	13
CAPÍTULO VI	15
FERIADO ANUAL	15
CAPÍTULO VII.....	16
LICENCIAS MÉDICAS.....	16
CAPÍTULO VIII.....	19
PERMISOS	19
CAPÍTULO IX	24
SALA CUNA	24
CAPÍTULO X	25
OBLIGACIONES	25
CAPÍTULO XI	26
PROHIBICIONES	26
CAPÍTULO XII.....	27
INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS Y SUGERENCIAS.....	27
CAPÍTULO XIII.....	27
SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS.....	27

CAPÍTULO XIV	28
USO DE INFORMACIÓN Y DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS O INFORMÁTICOS DE LA INSTITUCIÓN	28
CAPÍTULO XV	29
MONITOREO TRANSACCIONES GESTION DE ATENCION AL ALUMNO	29
CAPITULO XVI	30
DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	30
CAPÍTULO XVII	30
DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DEL DELITO	30
CAPITULO XVIII.....	35
DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.	35
CAPÍTULO XIX	36
DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA	36
CAPÍTULO XX	37
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	37
CAPÍTULO XXI	50
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	50
CAPÍTULO XXII	57
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	57
REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	59
LLAMADO A LA COLABORACIÓN	59
CAPÍTULO XXIII.....	60
OBJETIVOS	60
CAPÍTULO XXIV	60
OBLIGACIONES	60
CAPÍTULO XXV.....	62
PROHIBICIONES	62
CAPÍTULO XXVI	63
REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA COLABORADORES Y COLABORADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.....	63
MATRIZ DE RIESGOS ASOCIADA AL TRABAJO BAJO MODALIDAD A DISTANCIA O TELETRABAJO.	66

CAPÍTULO XXVII	69
SANCIONES.....	69
CAPÍTULO XXVIII.....	70
PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y D. S. 101)	70
CAPÍTULO XXIX	70
ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	70
CAPÍTULO XXX.....	72
PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (MINSAL).....	72
CAPÍTULO XXXI	73
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES.....	73
MATRIZ DE RIESGOS LABORALES	74
MATRIZ RIESGOS PSICOSOCIALES	78
CAPÍTULO XXXII	78
EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.....	78
CAPÍTULO XXXIII.....	79
PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.	79
CAPÍTULO XXXIV	79
LEY 20.660. CONSUMO DE TABACO.....	79
CAPÍTULO XXXV.....	80
LEY 20.096. RADIACIÓN UV.	80
CAPÍTULO XXXVI	80
ACTIVIDADES CONSIDERADAS COMO TRABAJO PELIGROSO PARA ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR, y DIRECTRICES A EMPLEADORES (DECRETO 1 DE 05.01.202, PUBLICADO 22.05.2021 EN D.O. QUE APRUEBA REGLAMENTO DE LA LEY 21.271).....	80
CAPITULO XXXVII	81
PROCESO DE NOTIFICACIÓN Y OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES FATALES Y GRAVES.....	81
CAPITULO XXXVIII	84
PROTOCOLO PLAN DE ACCIÓN CALOR EXTREMO OLAS DE CALOR TRABAJO EN ALTAS TEMPERATURAS	84
CAPITULO XXXIX	85
PROTOCOLO TRASTORNO MUSCOLOESQUELETICO – TMERT	85
CAPITULO XXXIV	86
VIGENCIA	86

RECIBO DE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD IPLACEX S.A.87

PREAMBULO

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de Instituto Profesional Iplacex en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por dicha empresa.

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del Instituto Profesional Iplacex, en adelante IP Iplacex, que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III, Libro Primero del Código del Trabajo y en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto Supremo N° 40 del año 1969, del Ministerio del trabajo y Previsión Social). El artículo 67 ya mencionado, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos 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 y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el artículo 20 del citado Decreto Supremo. N° 40.

Este Reglamento Interno se considera parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio el cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 1°: El Instituto Profesional Iplacex aceptará en calidad de trabajadores a los postulantes que cumplan con las exigencias propias del cargo a llenar, y que sean seleccionados de acuerdo con la normativa institucional.

Artículo 2°: La Institución declara su rechazo a toda forma de discriminación, incluidas las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en la raza o etnia, la nacionalidad, el estatus socioeconómico, el idioma, la ideología o la opinión política, la religión o las creencias, la sindicalización o la participación en organizaciones sindicales, orientación sexual, identidad de género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, estado civil, edad, afiliación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tienen por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Sin embargo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no se consideran actos de discriminación.

Artículo 3°: La formalización del Contrato de Trabajo requiere la presentación de los siguientes documentos:

- a. Currículum Vitae
- b. Certificados de Estudios
- c. Certificado afiliación A.F.P.
- d. Certificado afiliación Fonasa o Isapre.
- e. Fotocopia de cédula de identidad.
- f. En caso de ser extranjero, visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros conforme a la legislación vigente.

Artículo 4°: La presentación de documentos falsos o adulterados será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1° del Código del Trabajo.

Artículo 5°: La información y los certificados presentados deberán actualizarse cada vez que se produzcan variaciones de los antecedentes personales del trabajador.

CAPÍTULO II CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6°: Cumplido los requisitos anteriores y dentro de los quince días siguientes a la fecha de ingreso del trabajador aceptado, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo, que se extenderá en dos ejemplares del mismo tenor y fecha suscrito por ambas partes, quedando una copia en poder del trabajador y la otra en poder del empleador. Lo anterior, sin perjuicio de poder extenderse el contrato de trabajo y firmarse por medios electrónicos, cumpliendo los requisitos legales para ello, en cuyo caso el trabajador quedará con su respectiva copia electrónica.

En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo para celebrar por escrito el contrato disminuye a 5 días.

Artículo 7°: Toda persona que ha cumplido 18 años es mayor de edad y se podrá contratar libremente la prestación de sus servicios.

Los adolescentes con edad para trabajar (persona que ha cumplido 15 años de edad y es menor de 18 años de edad), pueden ser contratados siempre que se ajusten a los siguientes requisitos y condiciones, según lo establecido en el Código del Trabajo, Libro I, Capítulo II "De la capacidad para contratar y otras normas relativas a la protección del trabajo de niños, niñas y adolescente".

- a) Que los servicios que sean prestados por el adolescente con edad para trabajar sean de aquellos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido.
- b) Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.
- c) El adolescente con edad para trabajar deberá acreditar haber concluido su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica.
- d) La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

e) Informar por parte del empleador a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años de edad.

Demás normas especiales para los adolescentes con edad para trabajar y procedimiento de contratación se encuentran en el Código del Trabajo, Libro I, Capítulo II "De la capacidad para contratar y otras normas relativas a la protección del trabajo de niños, niñas y adolescente".

Artículo 8°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a. Lugar y fecha en que se celebra el contrato.
- b. Individualización de las partes, con indicación de nacionalidad, estado civil, profesión o actividad, domicilio, fecha de nacimiento del trabajador.
- c. Determinación de la función, labor y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d. Monto de remuneraciones acordada, forma y fecha en que serán pagadas.
- e. Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta.
- f. Plazo del contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- g. Firma de las partes.
- h. Demás pactos que acordaren las partes.

Artículo 9°: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

Las modificaciones periódicas de remuneración del trabajador se actualizarán en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

En el caso de aprendices que realicen su práctica en la empresa, se deberá contemplar en sus contratos de trabajo los derechos y obligaciones de los mismos, según los artículos 77 y siguientes del código del trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este reglamento.

La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

Artículo 10°: Iplacex puede alterar unilateralmente los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores de similar naturaleza y que el

sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador (Artículo 12 del Código del Trabajo).

Artículo 11º: Para los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, las contenidas en el artículo 152 quáter K del Código del Trabajo.

Entiéndase como trabajo a distancia aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

La Ley 21.645 incorporó los artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter del Código del Trabajo, y refieren a que el trabajador que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, podrá desarrollar su trabajo bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, no siendo aplicable a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados. La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones legales señaladas deberá acreditarse conforme indica esta normativa legal, como también regirse por las reglas del procedimiento establecido en la misma.

La ley 21.391 incorporó el artículo 206 bis del Código del Trabajo que señala que en los casos que la autoridad declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, debidamente acreditado, podrá trabajar bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, sin reducción de remuneraciones. La misma regla se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad.

Artículo 12º: La empresa, en cumplimiento de la Ley 21.327 sobre Modernización de la Dirección del Trabajo, procederá a registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los nuevos contratos de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su celebración.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 13°: La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 44 horas semanales, distribuida individualmente de conformidad al contrato de trabajo de cada uno y a los requerimientos académicos de Iplacex.

Se excluyen de estas limitaciones de jornadas, todas las personas que precisa la ley, como Rector, Vicerrectores, Directores, administradores, y todas las personas que queden contempladas dentro del ámbito del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Conforme al nuevo inciso segundo del artículo 22 del Código Laboral, quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Artículo 14°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Institución, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Artículo 15°: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante su jornada laboral sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 16°: La jornada de trabajo se interrumpirá todos los días para que los trabajadores hagan uso de la colación, la cual se hará en turnos. Este tiempo no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Artículo 17°: Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el contrato de trabajo, salvo con autorización escrita de la jefatura correspondiente.

Artículo 18°: Los trabajadores sujetos a jornada ordinaria de trabajo, deberán firmar o registrarse diariamente en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro sistema de registro de control automatizado que implemente la empresa. En el caso del Libro de Asistencia, se deberá anotar exactamente las horas de inicio y término de la jornada. Las marcas o anotaciones registradas en este libro no podrán alterarse o enmendarse por ningún motivo.

Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador.

Artículo 19º: Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, la empresa podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajador debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a los menos (Artículo 12 Código del Trabajo).

Artículo 20º: Cuando así correspondiese, podrá excederse la duración de la jornada diaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de los establecimientos o faenas, cuando sobrevenga fuerza mayor, caso fortuito o cuando deba prevenirse situaciones de riesgos. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias (Artículo 29 Código de Trabajo).

Artículo 21º: El atraso y/o retiro anticipado sin autorización de la jefatura superior dará derecho al IP Iplacex para descontar de la remuneración del trabajador el tiempo no trabajado.

Este descuento no se considerará sanción, sino mera compensación por el tiempo de ausencia injustificada.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja constancia de que los atrasos reiterados configuran la causal de incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo (artículo 160, N° 7 del Código de Trabajo).

Artículo 22º: Terminada su jornada ordinaria diaria de trabajo, el trabajador no podrá permanecer en su puesto de trabajo ni en ningún otro recinto del IP Iplacex, salvo autorización del jefe respectivo. Quien infrinja esta norma, se hará acreedor de las sanciones establecidas en este reglamento.

Artículo 23º: Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, acreditado de conformidad a la ley, tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, según corresponda, y efectuará una propuesta a la empresa con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. La empresa dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su

presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican. De llegar a acuerdo, se deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

CAPÍTULO IV

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 24º: Se entiende por jornada extraordinaria la que excede de lo indicado en el respectivo contrato de trabajo. Sólo se considerarán horas extraordinarias y se pagarán como tales aquellas que se pacten por escrito en el contrato de trabajo o en un acto posterior, o que hayan sido debidamente autorizadas por la jefatura respectiva.

Artículo 25º: Podrán pactarse como horas extraordinarias hasta un máximo de dos horas por día sobre la jornada diaria para atender necesidades o situaciones temporales de la Institución. Este trabajo se pagará con el 50% de recargo legal y deberá ser pagado junto con el sueldo mensual respectivo.

Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Artículo 26º: Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

Artículo 27º: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

Artículo 28º: No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada

por el empleador. Tampoco lo serán aquellas horas que el trabajador destine a capacitación luego de su jornada ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO V REMUNERACIONES

Artículo 29º: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

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

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

Artículo 30º: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes partidas:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
- b) Horas Extra, consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
- c) Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
- d) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Artículo 31º: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 32º: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se hará mediante abono en cuenta corriente y/o en cuenta vista, o mediante cheque, conforme a lo que para estos efectos se hubiere convenido con el trabajador. Para estos efectos, se dará al trabajador un comprobante o liquidación de sueldo con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas, vía correo electrónico o quedando disponible a través de una plataforma

Artículo 33º: Las remuneraciones se pagarán el último día cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

Artículo 34º: Los trabajadores recibirán mensualmente el sueldo base estipulado en el contrato de trabajo respectivo, más los beneficios generales de origen legal. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente por jornada completa, salvo las excepciones legales. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 35º: Se deducirá de las remuneraciones de los trabajadores las sumas correspondientes a los impuestos que las graven, cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Asimismo, deberá descontar de las remuneraciones del trabajador las pensiones alimenticias que se le ordene judicialmente y cualquier otro descuento legal que proceda.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán descontarse de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos, de conformidad a la ley.

Asimismo, sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que conste por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, estas deducciones no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte la empresa, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 36º: Cualquier remuneración ocasional, esporádica o extraordinaria que se pague al trabajador fuera de lo que corresponde por ley o de lo que se encuentre pactado expresamente, se entenderá entregada a título voluntario o de mera liberalidad, y en caso alguno constituirá derecho adquirido para el trabajador.

Artículo 37º: Sin perjuicio de lo estipulado en los respectivos contratos de trabajo, la Institución deberá gratificar a sus trabajadores en caso de obtener utilidades o excedentes líquidos en su giro. En todo caso, el empleador podrá indistintamente optar por cualquiera de los sistemas legales establecidos en los artículos 47 y 50 del Código de Trabajo.

Artículo 38º: El trabajador deberá informar a la Institución el cambio de Administradora de Fondos de Pensión AFP cuando ello ocurra. La información deberá entregarse a Recursos Humanos dentro de los 15 días siguientes al cambio sin perjuicio de la información que le corresponde enviar a la AFP.

Artículo 39º: Igualmente, los trabajadores que opten por cambiar de institución de salud previsional deberán comunicar dicha decisión a Recursos Humanos dentro del plazo de 15 días, sin perjuicio del aviso que deberá entregar Fonasa o la Isapre correspondiente.

CAPÍTULO VI FERIADO ANUAL

Artículo 40º: Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Los trabajadores que prestan servicios en las zonas extremas del país tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

Todo trabajador 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, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Artículo 41º: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 42º: El feriado se concederá de preferencia en verano, de acuerdo con las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67º del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 43º: El feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto

en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Artículo 44°: Solo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

CAPÍTULO VII LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 45°: Se entiende por Licencia Médica el período en que el trabajador, por razones previstas por la legislación laboral vigente, sin dejar de pertenecer a la Institución, interrumpe la relación de trabajo con su empleador.

Artículo 46°: Durante la licencia médica por enfermedad el trabajador tiene el derecho de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico, reconocida por su empleador en su caso y autorizada por un servicio de salud.

Artículo 47°: El trabajador que por enfermedad tuviese imposibilidad de asistir a su trabajo, deberá dar aviso a la Institución, por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada del primer día de ausencia laboral.

Además del aviso, el trabajador deberá presentar al empleador, por sí o por medio de un tercero, el formulario de licencia con la certificación médica que corresponda, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la fecha en que se inicie la vigencia de la licencia. La licencia médica se tramitará ante los organismos pertinentes (Servicio de Salud, Caja de Compensación o Isapre correspondiente).

Una vez autorizada debidamente, la licencia médica constituye un documento oficial que justifica la ausencia del trabajador a sus labores y le da derecho a percibir el subsidio o remuneración que corresponda según el caso.

Artículo 48º: Aquellos trabajadores que tuviesen que ausentarse del trabajo por enfermedad de dos días o menos, deberán entregar a Recursos Humanos un certificado médico o dar el aviso correspondiente en las primeras horas de su ausencia. Lo anterior, sin perjuicio de que en caso de no mediar aviso, la Institución podrá poner término al respectivo contrato de trabajo por incumplimiento grave de sus obligaciones.

Artículo 49º: Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Artículo 50º: Además, la madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del periodo postnatal, con copia a la inspección del trabajo.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial, deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo.

La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador.

La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y las condiciones en las que estas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador.

Artículo 51º: Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal 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.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el DS. 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

Artículo 52º: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

Artículo 53º: El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días continuos o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoga la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

Artículo 54º: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica.

Artículo 55º: Sólo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N° 19.620.

Artículo 56º: Si por ignorancia del estado de embarazo se pusiere término al contrato de trabajo de la trabajadora sin la autorización previa del respectivo Tribunal de Trabajo, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico para que la medida quede sin efecto y la trabajadora sea reintegrada a su trabajo, debiendo pagársele la remuneración correspondiente al tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese período la trabajadora no tuviere ya derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

Trabajos perjudiciales. Durante el período de embarazo, la trabajadora que está ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos, se entenderán, especialmente, como perjudiciales para la salud todo trabajo:

- a) Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Que exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) Trabajo nocturno;
- d) El trabajo en horas extraordinarias;

e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

CAPÍTULO VIII PERMISOS

Artículo 57°: Todo permiso que se solicite, bajo cualquier circunstancia, deberá presentarse formalmente y con la debida antelación usando el formato disponible para ello. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo deberán ser solicitados directamente al Jefe correspondiente y autorizados por este, previa consulta al vicerrector o director de sede según corresponda.

Artículo 58°: Los permisos podrán ser compensados con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, con la debida anticipación.

Artículo 59°: Las madres trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

El período de tiempo de una hora se ampliará incorporando el tiempo de viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre." (Artículo 206 del Código del Trabajo).

Artículo 60°: Los padres trabajadores podrán ejercer el derecho citado en el artículo precedente, cuando exista un acuerdo con la madre. Esta decisión deberá ser comunicada por escrito al empleador con al menos treinta días de anticipación mediante instrumento firmado por ambos padres con copia a la Inspección del Trabajo.

También ejercerán este derecho los trabajadores que tengan la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, o cuando la madre hubiere fallecido o se encuentre imposibilitada de hacer uso de él.

Éste es un derecho de padres y madres que trabajan y, por lo tanto, no está afecto a ningún tipo de descuentos, porque el tiempo utilizado en alimentar a los hijos se considera como una hora trabajada.

Artículo 61°: El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar, a su elección, desde el momento del parto y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso se otorgará también al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor.

De esta forma, el trabajador que ha sido padre tiene derecho a 5 días de permiso pagado, que podrá hacerlo efectivo a contar del día del parto, caso en el cual deberán ser continuos, salvo las interrupciones derivadas de la existencia de días de descanso semanal que incidan en el período, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, en la oportunidad que estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada. Finalmente, cabe indicar que la norma legal establece que el derecho al permiso por nacimiento de un hijo es irrenunciable.

El permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.

Artículo 62°: Los trabajadores que contraigan matrimonio o celebren un acuerdo de unión civil tienen derecho a un permiso pagado por el empleador por cinco días hábiles continuos.

El trabajador puede utilizar este permiso a su elección, ya sea en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración.

Artículo 63º: En el caso de muerte de un hijo, el trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

En el caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, el trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento.

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

Artículo 64º: En caso de muerte de un hijo en período de gestación, el trabajador tiene derecho a siete días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

Artículo 65º: En caso de fallecimiento del padre, de la madre o de un hermano(a) del trabajador, la Empresa otorgará cuatro días hábiles continuos de permiso con goce de sueldo.

Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento.

Artículo 66º: Los días de permiso consagrados en los artículos precedentes no podrán ser compensados en dinero y deben ser acreditados con los certificados correspondientes

Artículo 67º: Las trabajadoras mayores de cuarenta años y trabajadores mayores de cincuenta años tienen derecho a hacer uso de medio día de permiso al año para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva en instituciones de salud públicas o privadas.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar estos exámenes, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Artículo 68º: Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 del Código del Trabajo para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales

del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador 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 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

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 69°: En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo 66 ter del Código del Trabajo, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación (Artículo 66 ter Código del Trabajo).

Artículo 70°: Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista (artículo 66 quinquies CT).

Artículo 71°: El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Artículo 72º: El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

Artículo 73º: La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que debe concurrir a cumplir con sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses

CAPÍTULO IX SALA CUNA

Artículo 74º: La empresa con más de 20 trabajadoras, tendrá a disposición de las trabajadoras, cualquiera que fuera su edad y estado civil, un servicio de Sala Cuna anexo e independiente, donde éstas puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos bajo cuidado mientras están en el trabajo. La Sala Cuna reunirá las condiciones de higiene y seguridad que establece las disposiciones legales correspondientes y estará provista de los elementos adecuados. Su atención estará a cargo de personal idóneo y competente.

Se entenderá que la Empresa, cumple con la obligación de mantener Sala Cuna, si paga los gastos de este servicio directamente al establecimiento que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, el cual será designado por el empleador de entre aquellos que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Artículo 75º: El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en el artículo precedente si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Artículo 76º: Tienen derecho a sala cuna los padres trabajadores que tengan a su cargo, por resolución judicial, el cuidado personal de niños menores de dos años. Este derecho también se adquiere cuando la madre ha fallecido y al padre no se le ha denegado el cuidado personal de sus hijos.

CAPÍTULO X OBLIGACIONES

Artículo 77º: Es obligación de los trabajadores el cumplimiento del contrato de trabajo y de las disposiciones del presente reglamento.

Artículo 78º: Será obligación de todos los trabajadores:

1. Conocer y cumplir las normas y procedimientos que regulan las actividades de la Institución.
2. Conocer las funciones y responsabilidades relacionadas con el cargo.
3. Conocer el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
4. Registrar diariamente su asistencia al trabajo y cumplir el horario pactado.
5. Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo.
6. Mantener un trato respetuoso con todo el personal de la Institución.
7. Presentarse a su trabajo en condiciones físicas y mentales adecuadas para el cumplimiento de sus tareas en forma eficiente.
8. Usar los elementos de protección personal cuando el cargo lo requiera y el vestuario institucional entregado, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
9. Dar cuenta inmediata a su jefe directo de accidentes, robos, delitos y cualquier otro tipo de acto ilegal o ilícito que se produzca o descubra en el establecimiento
10. Denunciar las irregularidades que se adviertan en el establecimiento y los reclamos que reciban de parte de los usuarios.
11. Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus labores.
12. Preocuparse de la conservación, orden y limpieza de la infraestructura y equipamiento asignados para el desempeño de sus labores.
13. Mantener una actitud de servicio con alumnos, profesores y público en general.
14. Tener una actitud diligente para ejecutar los trabajos encomendados.
15. Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo.
16. Resguardar la confidencialidad de los datos de alumnos, profesores y colaboradores de la Institución.
17. Trabajar en torno al Sistema de Gestión Documental.
18. Asimismo, incluir en los procesos diarios a todos los Sistemas y Normas que la Institución ha adscrito o adscriba en el futuro.

CAPÍTULO XI PROHIBICIONES

Artículo 79º: Queda prohibido a los trabajadores efectuar o participar en cualquiera de los hechos que a continuación se mencionan, considerándose como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo:

1. Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del jefe directo.
2. Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la Institución.
3. No cumplir con el reposo médico.
4. Realizar actividades ajenas a su función laboral durante la jornada de trabajo.
5. Perturbar el ambiente de trabajo con música, programas de televisión, noticieros y en general ruidos molestos que no permitan la concentración y trabajo de otros colaboradores, en especial en espacios de trabajo compartido.
6. Preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
7. Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
8. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
9. Recibir visitas particulares en la oficina.
10. Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores o que menoscabe el orden o disciplina del establecimiento.
11. Circular listas o inscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo.
12. Ejecutar durante las horas de trabajo actividades gremiales, políticas, religiosas, sociales, comerciales y, en general, toda actividad distinta al trabajo encomendado.
13. Usar útiles, materiales o herramientas de la Institución para fines ajenos al servicio.
14. Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas o drogas ilícitas en los lugares de trabajo.
15. Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
16. Usar en fines inadecuados los elementos de seguridad.
17. Revelar antecedentes conocidos con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos
18. Hacer mal uso de dineros o fondos destinados al cumplimiento de sus funciones.
19. Tratar de manera inadecuada a un alumno, profesor o colaborador.
20. Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización de su jefe directo.

21. Incorporar a través de cualquier medio, programas computacionales no autorizados por la empresa, en los equipos asignados, como así mismo, utilizar los equipos, sistemas y herramientas computacionales para fines distintos a los laborales.
22. Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
23. Utilizar indebidamente la información computacional de Instituto Iplacex; sus programas, antecedentes, archivos y datos computacionales; usar los sistemas computacionales para fines ajenos a sus funciones laborales; formar o utilizar indebidamente sus claves y demás elementos que protegen la seguridad de la información computacional y, en general, abstenerse de toda conducta contraria al correcto ejercicio de la función computacional. Queda especialmente prohibido la utilización del correo electrónico para fines particulares, ajenos a la función que desempeña el trabajador. A este respecto deberá tenerse presente que la información contenida en los registros o correos es propiedad del empleador.

CAPÍTULO XII

INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS Y SUGERENCIAS.

Artículo 80º: Los requerimientos del personal relativos a informaciones, peticiones y reclamos, deberán ser canalizados por intermedio de la jefatura directa.

Todos los trabajadores pueden colaborar mediante sugerencias adecuadas para aumentar la seguridad en el trabajo, fomentar el trabajo en grupo, mejorar la protección de la salud en el lugar de trabajo, y optimizar los procesos para mejorar la organización.

Toda presentación formal será contestada de la misma forma por el empleador.

CAPÍTULO XIII

SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS.

Artículo 81º: La infracción a las normas del presente Reglamento da derecho al Empleador a sancionar al trabajador que hubiera incurrido en ellas.

Las sanciones previstas en este Reglamento serán la amonestación y multa, siendo la terminación del contrato de trabajo, una decisión que sólo depende de la Institución y de la gravedad de las faltas que incurra el trabajador, todo ello acorde con el sistema de terminación del Contrato de Trabajo previsto en el Código del Trabajo.

Artículo 82º: La amonestación podrá ser verbal o escrita. La amonestación verbal consiste en una reprensión privada que pueda hacer personalmente el superior jerárquico de la Institución. La amonestación escrita podrá ser simple o grave. Las amonestaciones graves podrán ser internas quedando copia en la carpeta del colaborador o públicas en el sentido que se comunicarán a la Dirección del Trabajo.

Artículo 83°: La Institución, en caso de falta grave, podrá aplicar al infractor una multa de hasta 25% de su remuneración diaria. El afectado con esta medida podrá solicitar reconsideración directamente al Rector, o a quién éste designe, dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción. El Rector deberá resolver dentro del plazo de 10 días hábiles. En todo caso, de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

El producto de las multas será destinado a incrementar los fondos de bienestar.

CAPÍTULO XIV

USO DE INFORMACIÓN Y DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS O INFORMÁTICOS DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 84°: Toda información que se conozca en el desarrollo de los trabajos tendrá siempre un carácter restrictivo y confidencial "sólo para uso de la Institución", por lo que se debe custodiar con especial celo, estando expresamente prohibido comentarla, eliminarla o entregarla a terceros no autorizados. Nunca se debe utilizar la información así conocida, en beneficio propio o de terceros, de manera contraria a las leyes o perjudicial a los intereses de Iplacex, o de sus alumnos, profesores o proveedores.

El trabajador se obliga a mantener la más estricta confidencialidad respecto de la información que en razón de su cargo o función conozca respecto de la empresa y sus socios, compañías filiales, clientes, proveedores, personal y cualquiera otra contenida en bases de datos de ella o en cualquier medio de soporte (electrónico, físico, u otro), no pudiendo divulgar ni retener para ningún efecto la referida información.

Artículo 85°: Los trabajadores de la Institución utilizan una amplia gama de tecnologías en la ejecución de sus actividades, ejemplo de ellos son computadores, teléfonos móviles, internet, correo electrónico, dispositivos de almacenamiento de información (pen drive, CD, etc.) entre otros. Por lo tanto, los trabajadores son responsables de proteger la información de la Institución comunicada o almacenada mediante el uso de estos sistemas.

Artículo 86°: El uso, copia o venta de software y de otro tipo de información no autorizado bajo licencia del fabricante o dueño, constituye una infracción a los derechos de propiedad y queda estrictamente prohibida en la Institución.

Artículo 87°: El uso del correo electrónico de la Institución es sólo para fines laborales y se regulará por la "Política de Uso y Gestión del Correo Electrónico Institucional", la cual está publicada en intranet de la Institución y deberá ser conocida y observada por todos los usuarios.

Todas las comunicaciones electrónicas se consideran como registros de la Institución. Se prohíbe el uso y/o difusión de cualquier tipo de material ofensivo o de carácter discriminatorio en los sistemas de información de la Institución.

CAPÍTULO XV

MONITOREO TRANSACCIONES GESTION DE ATENCION AL ALUMNO

Artículo 88°: El Instituto profesional Iplacex podrá implementar para los colaboradores que tienen atención de alumnos, un sistema de monitoreo de las transacciones, esto es, de cualquier contacto que tenga el colaborador con el alumno a través de los distintos canales de comunicación, sea por audio, correo, chat u otro canal de comunicación que se implemente en el futuro, con la finalidad de detectar y desarrollar mejoras en la atención al estudiante, evaluando estándares de calidad de las transacciones y levantando alertas de oportunidades de mejora, para la calidad de la experiencia del estudiante.

Este monitoreo se realizará a través de la plataforma que disponga Iplacex y que utilizará el colaborador desde el computador para la atención a los estudiantes.

El monitoreo se realizará en forma frecuente y aleatoria a los colaboradores, de manera remota en tiempo real o a través de grabaciones de audios, correos y chat u otros canales de comunicación, para detectar oportunidades de mejoras en la atención del alumno, utilización de la plataforma y de otras necesidades relacionadas con la gestión de atención y calidad del servicio, y así establecer Pautas de Mejores Prácticas, que incluye retroalimentación (*feedback*) y entrenamiento (*coaching*) para los colaboradores que lo requieran.

Al momento de la atención al alumno se activará la grabación, captando la interacción y quedando registro en tiempo real.

Este sistema de grabación almacenará las interacciones en la plataforma que disponga Iplacex, que será usado por la Institución para los requerimientos de mejoras en la gestión de atención al alumno, según lo señalado en los párrafos anteriores, garantizándose la reserva de cualquier dato privado del trabajador que se pueda haber obtenido mediante este sistema de grabación de las conversaciones con el alumno, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta al empleador o sus asesores y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

CAPITULO XVI

DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 89º: La Institución dará 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.

Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Jefatura directa o a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 90º: El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.
- b) Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuestas del mismo, el Jefe respectivo, el vicerrector que corresponda y el Director de Recursos Humanos.
- c) La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al trabajador a través de la Jefatura directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
- d) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.
- e) En caso de que el trabajador no esté conforme con la respuesta dada por la Empresa, podrá efectuar una denuncia judicial, de acuerdo al procedimiento de tutela laboral regulado en los artículos 485 al 495 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XVII

DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DEL DELITO

Artículo 91º: De conformidad con la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas y sus posteriores modificaciones y demás normas pertinentes, incluyendo la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos Iplacex ha dictado un Sistema de Prevención de Delitos, el cual forma parte integrante del presente Reglamento y que se entiende incorporado a éste a través del anexo Sistema de Prevención de Delitos.

Artículo 92º: El Sistema de Prevención de Delitos regula los deberes de control y supervisión de Iplacex para la prevención de los delitos contemplados en la Ley N°20.293 y sus posteriores modificaciones y demás normas pertinentes, incluyendo la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos.

Artículo 93º: Todos los trabajadores se obligan a cumplir de buena fe con la totalidad de lo establecido en el Sistema de Prevención de Delitos de Iplacex. Sin perjuicio de lo anterior, no solamente importarán transgresiones de dichas normas las situaciones o conductas descritas en dicho instrumento, sino también todas aquellas infracciones similares o que sean asimilables, de conformidad a las finalidades tenidas en vista en el Sistema de Prevención de Delitos.

Particularmente, los trabajadores deberán acatar, entre otras, las obligaciones que a continuación se indican:

- a) Informar al Oficial de Cumplimiento y Encargado Prevención del Delito de inmediato y a más tardar dentro de 24 horas, a través de los canales establecidos en el Sistema de Prevención de Delitos si el trabajador sospecha o tiene conocimiento de una posible o efectiva vulneración al Sistema de Prevención de Delitos y/o a sus políticas.
- b) Reportar, a través de los mecanismos establecidos en el Sistema de Prevención de Delitos de Iplacex, cualquier hecho que pueda constituir una infracción a dicho sistema y/o sus políticas anexas.
- c) Informar al Oficial de Cumplimiento y Encargado de Prevención del Delito de Iplacex cualquier potencial o efectiva violación al Sistema de Prevención de Delitos de Iplacex, debiendo reportarlo a través del procedimiento establecido para estos efectos en el Sistema de Prevención de Delitos.
- d) Reportar, de manera responsable, al Oficial de Cumplimiento y Encargado de Prevención del Delito cualquier transacción o relación que pueda encontrarse o ser percibida como un conflicto de interés, según se define en el Sistema de Prevención de Delitos.
- e) Reportar al Oficial de Cumplimiento y Encargado de Prevención del Delito, si un trabajador o algún familiar directo, entendiéndose por tal su cónyuge o pareja, ascendientes o descendientes y/o familiares; es empleado (sea directa o indirectamente) de una entidad gubernamental, agencia de educación y/o agencia privada en el rubro de los procesos de acreditación que digan relación y/o posean facultades y/o potestades sobre los programas y/o servicios ofrecidos por Iplacex.
- f) Reportar los conflictos de interés (según se define en el Sistema de Prevención de Delitos) de manera responsable al Oficial de Cumplimiento y Encargado de Prevención del Delito.
- g) Seguir, sin excepción, el procedimiento establecido en el Sistema de Prevención de Delitos para dar respuesta a una solicitud, de cualquier persona, de un pago impropio bajo las leyes anticorrupción y de dicho sistema.

- h) Cumplir con los parámetros establecidos en el Sistema de Prevención de Delitos destinados a eliminar interpretaciones erróneas o malos entendidos en la entrega o aceptación de Servicios Promocionales (según se define en el Sistema de Prevención de Delitos).
- i) Cumplir con los lineamientos establecidos en el Sistema de Prevención de Delitos al momento de aceptar Servicios Promocionales, obligándose a presentar un informe al Oficial de Prevención, en caso de aceptar un regalo por un valor superior al mínimo establecido en dicho sistema.
- j) Completar el Formulario de Solicitud de Regalos, antes de ofrecer y/o entregar cualquier Servicio Promocional.
- k) Cumplir con la Política de Donaciones de Iplacex al momento de realizar donaciones benéficas, cumpliendo con los estándares éticos de la Institución y con las leyes aplicables.
- l) Cumplir con las pautas establecidas en el Sistema de Prevención de Delitos al evaluar una solicitud de donación a una entidad sin fines de lucro.
- m) Cumplir con el procedimiento establecido en el Sistema de Prevención de Delitos para la conducción de negocios con funcionarios de gobierno o entidades controladas por funcionarios de gobierno, y tomar las precauciones mínimas establecidas en dicho sistema al momento de estudiar la posibilidad de establecer una relación comercial con una entidad que esté, de cualquier manera, relacionada con un funcionario público.
- n) Cumplir con los estándares exigidos por Iplacex en materia de contratación de proveedores y terceros intermediarios, debiendo seguir para estos efectos, el procedimiento establecido en el Sistema de Prevención de Delitos, previo a formalizar las relaciones contractuales con un tercero.
- o) Seguir el procedimiento y los estándares establecidos en el Sistema de Prevención de Delitos para formalizar los acuerdos con los proveedores o representantes de Iplacex.
- p) Cumplir con los exámenes y verificación de antecedentes de los proveedores o representantes establecidos en el Sistema de Prevención de Delitos, debiendo someter a estos terceros a un proceso de investigación a fondo, y a los ya existentes, debiendo completar una certificación anual.
- q) Completar el proceso de due diligence para establecer o renovar una relación con un proveedor y/o representante que establece el Sistema de Prevención de Delitos.

- r) Reportar cualquier hecho que pueda constituir una infracción al Sistema de Prevención de Delitos y/o sus políticas anexas.
- s) Abstenerse de utilizar su cargo o posición al interior de Iplacex, o la información, privilegios, influencias u otros, cuando dicho uso sea para, o incluso aparente ser motivado por una ganancia personal para sí o para un tercero con quien tenga relación.

Artículo 94º: Se prohíbe a los trabajadores, entre otras, incurrir en las conductas y/o acciones descritas en el Sistema de Prevención de Delitos, como también todas aquellas infracciones similares o que sean asimilables, en conformidad a las finalidades tenidas en vista en dicho sistema. Particularmente, los trabajadores deberán acatar, entre otras, las prohibiciones que a continuación se indican:

- a) Tener interés, financiero o de otro tipo, directo o indirecto, o desarrollar una actividad profesional o comercial, que esté en conflicto con un desarrollo propio, ético y libre de ataduras y/o que pudiese crear responsabilidad en contra de Iplacex.
- b) Revelar información confidencial o de propiedad de Iplacex, en el contexto de trabajos y/o transacciones comerciales que los trabajadores puedan tener fuera de la Empresa.
- c) Crear circunstancias de competencia directa o indirecta con Iplacex, en virtud de los trabajos, labores o negocios externos salvo en cuanto esté permitido y autorizado de acuerdo a las políticas de Iplacex.
- d) Utilizar la información, recursos, tiempos y/o cualquier otro activo de Iplacex en pos de recolectar fondos y/o reunir recursos, de cualquier manera, en beneficio de una institución con fines de lucro.
- e) Dar, ofrecer o realizar, directa o indirectamente, por o en nombre de Iplacex, a cualquier persona o entidad, incluyendo, pero sin limitarse a, cualquier distribuidor, cliente, proveedor, funcionario público, agencia gubernamental, partido político o candidato, cualquier acto de cohecho, soborno, pagos indebidos o beneficios indebidos, sean éstos tangibles o intangibles, directos o indirectos –según se define y explica en el Sistema de Prevención de Delitos-.
- f) Ofrecer y/o proveer cosas de valor, a cualquiera persona, si dicha oferta o soborno tiene la intención de influenciar una decisión de negocios o si la oferta o soborno proveerá a Iplacex de una ventaja injusta.
- g) Solicitar y/o aceptar cosas de valor, de cualquiera persona, si dicha solicitud o aceptación tiene la intención de influenciar o si la solicitud o aceptación proveerán a Iplacex una ventaja comercial.

- h) Ofrecer, proveer, solicitar y/o aceptar cosa alguna de valor si dicha oferta, provisión, solicitud o aceptación creará la apariencia de irregularidad.
- i) Contratar a terceros, agentes y/o representantes sin asegurarse previamente que ha finalizado con éxito, los procesos de debida diligencia ("due diligence"), y que el tercero ha celebrado un contrato escrito formal en cumplimiento de los requerimientos y lineamientos indicados en el Sistema de Prevención de Delitos y sus políticas anexas
- j) Ofrecer y/o aceptar obsequios, comidas, entretenimiento u otros elementos de valor sin dar cumplimiento a los requisitos establecidos en el Sistema de Prevención de Delitos y las políticas de Iplacex, particularmente, pero no restringido, a las políticas de Anticorrupción, Obsequios y Entretenimiento, Donaciones Corporativas.
- k) Aceptar Servicios Promocionales u otros elementos de valor si el trabajador sabe o sospecha que es ofrecido con la expectativa que el negocio o ventaja comercial será provista en regreso, o pueda ser interpretada razonablemente como un soborno.
- l) Aceptar regalos que no cumplan con las condiciones establecidas en el Sistema de Prevención de Delitos para la aceptación de Servicios Promocionales.
- m) Realizar una oferta, entregar y/o aceptar, bajo cualquier circunstancia, Servicios Promocionales, hacia y desde funcionarios gubernamentales, salvo en caso que el trabajador obtenga la aprobación previa y por escrito al Oficial de Cumplimiento y Encargado de Prevención del Delito.
- n) Proveer de Servicios Promocionales, o cualquiera otra cosa de valor, a través de terceras partes, tales como consultores e intermediarios ("agentes").
- o) Ofrecer o entregar Servicios Promocionales a individuos particulares fuera de Iplacex, sin la autorización previa y por escrito, del Oficial de Cumplimiento y Encargado de Prevención del Delito de conformidad a las normas y formularios del Sistema de Prevención de Delitos.
- p) Realizar, al interior de la Iplacex, donaciones corporativas, recolección de recursos o colecta de fondos para entidades con fines de lucro.
- q) Realizar contribuciones o donaciones políticas en nombre de Iplacex.
- r) Hacer contribuciones políticas, sea en efectivo, bienes o servicios, con el objetivo de que de la contribución, ya sea en su totalidad o en parte, se obtenga una ventaja, beneficio o favor indebido, directo o indirecto, para la Empresa.

- s) Hacer contribuciones políticas si la entidad política, ha prometido cualquier beneficio, o efectuado cualquier amenaza, en relación con la solicitud de contribución respecto a la Empresa.
- t) Ofrecer o realizar pagos ilícitos a funcionarios públicos.
- u) Participar en cualquier transacción, acuerdo o negocio que involucre a un funcionario público y/o a una empresa que, en su totalidad o en parte, sea de propiedad de un funcionario público, sin la revisión y aprobación previa por parte del Oficial de Cumplimiento y Encargado de Prevención del Delito de Iplacex.
- v) Realizar acuerdos o arreglos verbales con los proveedores o representantes de Iplacex.
- w) Recibir bienes muebles de procedencia ilícita. Asimismo, se encuentra prohibido poseer, transportar, comprar, vender, transformar o comercializar a cualquier título, cosas muebles conociendo o debiendo conocer su origen ilícito.

Artículo 95º: Las infracciones de los trabajadores a las obligaciones y prohibiciones incluidas en los artículos 68º y 69º precedentes, y a las disposiciones incluidas en el Sistema de Prevención de Delitos y que no sean causales de término del contrato de trabajo, serán sancionadas conforme a lo establecido en el Título XX del presente Reglamento Interno.

Por otra parte, el incumplimiento de dichas obligaciones, prohibiciones y de las disposiciones contenidas en el Sistema de Prevención de Delitos, podrán ser consideradas como un incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador en virtud de su contrato de trabajo, pudiendo ser amonestado de conformidad a la normativa interna y legal vigente, incluida la terminación de la relación laboral. Para estos efectos, no será requisito para la terminación del contrato de trabajo la existencia de amonestaciones previas al trabajador, pudiendo tomarse esta determinación sin mediar amonestación previa alguna.

Las medidas disciplinarias, serán aplicadas independientemente de las responsabilidades laborales, civiles y/o penales que se originaren con ocasión de los mismos hechos.

CAPITULO XVIII

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Artículo 96º: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se adecuará el ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad para que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una

persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

Artículo 97º: La discapacidad deberá ser calificada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), cuyo certificado deberá constar al empleador y del cual se guardará copia en la carpeta de vida del trabajador.

Artículo 98º: Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores (artículo 157 bis Código del Trabajo).

El artículo 157 ter del Código del Trabajo permite a las empresas cumplir alternativamente la obligación anterior conforme señala dicha disposición.

Artículo 99º: Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis del Código del Trabajo deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

CAPÍTULO XIX

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA

Artículo 100º: La Institución garantiza el respeto al trabajador en su calidad humana y sus derechos constitucionales, en especial en lo relativo a su privacidad y dignidad, manteniendo reserva de toda información a la que pudiere tener acceso con motivo del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XX

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 101°: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN.

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, IPLACEX S.A. – en adelante IPLACEX o la INSTITUCIÓN - ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la prevención para que no existan conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de la responsabilidad del empleador como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Además los trabajadores se comprometen a no desarrollar conductas que puedan al interior de la empresa interpretarse como formas de acoso o violencia en el trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la institución sin distinción, en todas sus dependencias, oficinas, establecimientos y sucursales. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios, proveedores, clientes que acudan a las dependencias de la institución y a alumnos en práctica, como asimismo a los trabajadores que presten servicios en régimen de subcontratación y trabajadores de empresas de servicios transitorios o de personal de empresas mandantes respecto de sus interacciones con personal dependiente del empleador.

4. Definiciones

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

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

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

Considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, son ejemplos de potencial acoso sexual las siguientes conductas:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

ACOSO LABORAL: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como

resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no directamente la situación laboral.

Son ejemplos de potencial acoso laboral, considerando el contexto y caso concreto en el que se presenten, las siguientes conductas:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos de esta conducta son los siguientes:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robos o asaltos en el lugar de trabajo.

COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar en el largo tiempo situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

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

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para personas de un género distinto al del emisor en razón de dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia personas de un género distinto al emisor del comentario basados en dicho género o su condición particular.

- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de cualquier persona de un mismo género o distinto género del emisor del comentario.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia personas de distinto género, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada, por ejemplo y considerando el contexto y el caso concreto: “todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.**

A modo de ejemplo y sin que esta lista sea taxativa, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los **comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión**, cuando estas acciones se realicen con respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible actualmente a la fecha de elaboración de este protocolo en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras.

a) Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Entidades empleadoras:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, el Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO y/o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la Empresa la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Empresa ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa, de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. Lo anterior, sin perjuicio de la actividad colaborativa de otros comités paritarios constituidos en la empresa.

De igual forma, el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, participará en el seguimiento o monitoreo de estas medidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas, reuniones, cartillas informativas, material difundido a través de intranet, y el responsable de estas actividades será el Departamento de Prevención de Riesgos en coordinación con la Dirección Gestión de Personas.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Departamento de Gestión de Personas.

La empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

El Oficial de Cumplimiento atenderá orientación acerca de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Las denuncias se recibirán a través de los canales de denuncias establecidos en el procedimiento de investigación, regulado en el presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de

conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género. El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaboró, en forma participativa, la **política preventiva** del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contiene la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo **son conductas intolerables, no permitidas en la organización**, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

IPLACEX S.A. declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

IPLACEX S.A. reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

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

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

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

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante charlas, reuniones, cartillas informativas, difusión por intranet.

1. Identificación de los factores de riesgo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o

violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad permanente y del Comité de Aplicación CEAL-SM.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

2. Medidas para la prevención.

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como por ejemplo:

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral, se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la empresa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la INSTITUCION organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

- Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La INSTITUCIÓN informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, reuniones, cartillas informativas, difusión por intranet, y el responsable de estas actividades será el Departamento de Prevención de Riesgos en coordinación con la Dirección Gestión de Personas.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la empresa, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) a través de charlas, reuniones, cartillas informativas y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Departamento de Prevención de Riesgos.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación
Difusión protocolo preventivo por distintos canales
Reforzamiento Política Prevención

3. Mecanismos de seguimiento.

IPLACEX S.A., con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Departamento de Prevención de Riesgos.

A modo de ejemplo, la evaluación será de la siguiente forma:

EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo Psicosocial
Ej. No se cumple	Charlas con trabajadores

De esta manera se realizará la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva.

II. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados.

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

IV.- Matriz de riesgos psicosociales asociados a conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADO A CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	CONDUCTAS / EXPLICACIÓN	MEDIDA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN
ACOSO SEXUAL	Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coersión sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir Política de Prevención sobre Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. 2. Implementar el Protocolo de Prevención sobre Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. 3. Implementar un Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y
	Ofrecer beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.	

	<p>Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en su contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.</p>	<p>Violencia en el Trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Investigar todas las denuncias de acoso y violencia en el trabajo. 5. Efectuar una campaña informativa a todos los trabajadores sobre el Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. 6. Difusión a todos los trabajadores de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales realizados con el Cuestionario CEAL/SM y también las medidas de prevención y protección que se adoptarán en cada Contrato/Faena/Sucurs al/Centro de Trabajo/Talleres.
	<p>Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados</p>	
	<p>Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.</p>	
<p>ACOSO LABORAL</p>	<p>Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir Política de Prevención sobre Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. 2. Implementar el Protocolo de Prevención sobre Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. 3. Implementar un Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. 4. Investigar todas las denuncias de acoso y violencia en el trabajo.
	<p>Aislamiento del contacto de una persona con otras, privándolas de redes de apoyo social, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los de los compañeros de trabajo.</p>	
	<p>Usar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.</p>	
	<p>Hacer comentarios despectivos sobre la</p>	

	<p>aparencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.</p> <p>Enviar mensajes amenazantes y abusivos por correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto o Teams.</p> <p>Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, características corporales.</p> <p>Agredir u hostigar a cualquier persona, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral.</p>	<p>5. Efectuar una campaña informativa a todos los trabajadores sobre el Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.</p> <p>6. Difusión a todos los trabajadores de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales realizados con el Cuestionario CEAL/SM y también las medidas de prevención y protección que se adoptarán en cada Contrato/Faena/Sucurs al/Centro de Trabajo/Talleres.</p>
CONDUCTAS INCÍVICAS	Tener comportamientos incívicos en el trabajo (se refiere a conductas de "mala educación")	
CONDUCTAS SEXISTAS	Tener conductas sexistas dentro del trabajo	
VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL	Gritar o amenazar	
	Usar garabatos o palabras ofensivas	
	Golpear a una persona en el ámbito laboral	

V. Difusión.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico, charlas presenciales y/o virtuales, reuniones, cartillas informativas, difusión por intranet.

CAPÍTULO XXI

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 102°: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL EMPLEADOR.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

El procedimiento de investigación por denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL EMPLEADOR.

Contenido de la Denuncia presentada al empleador.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y acreditar la representación que invoca para interponer la denuncia en representación de la persona afectada.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la institución, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.

Recepción de la Denuncia.

Si la denuncia es presentada en la institución, deberá presentarse por escrito ante el Oficial de Cumplimiento, mediante envío de correo electrónico al mail lineadeayuda@iplacex.cl; o bien ingresada al Canal de Denuncias de la institución, link https://etica.resguarda.com/iplacex/cl_es.html.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifique por la autoridad administrativa.

Si la denuncia es verbal se deberá realizar ante el Director de Sede, Secretario Académico, Jefe de Desarrollo Organizacional o Directora de Recursos Humanos. Quien reciba la denuncia deberá levantar un acta con los contenidos señalados, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación, y deberá ser firmada por la persona denunciante, quedándose ésta con una copia de la misma. Esta denuncia deberá ser derivada dentro de 24 horas como máximo al Oficial de Cumplimiento, a través del correo electrónico designado para la recepción de denuncias escritas.

Cuando la denuncia recibida sea inconsistente, esto es, incoherentes o incompletas, el encargado de la investigación le proporcionará un plazo razonable al denunciante a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. Sin perjuicio de ello, deberá darse curso a la investigación con el solo mérito de la denuncia interpuesta.

Recibida la denuncia, la institución podrá investigarla internamente conforme a las reglas del presente procedimiento o derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo para su investigación. De esta circunstancia se informará al colaborador. La derivación de la denuncia a la Inspección del trabajo cuando corresponda será dentro de tercero día de recepcionada la denuncia.

La institución deberá informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento de investigación.

Medidas de Resguardo.

Recibida una denuncia, la institución deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, el teletrabajo si fuere posible, y en casos en donde la gravedad de la denuncia y

antecedentes aportados a ella lo ameriten la suspensión del contrato con goce de remuneraciones de cualquiera de los involucrados, y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley 16.744 al cual esté adherido la institución. Todo lo anterior sin perjuicio de otras medidas de resguardo que puedan adoptarse.

La medida de resguardo que se adopte deberá quedar registrada por escrito, consignándose además la decisión de la institución y su fundamentación. Las personas trabajadoras involucradas en la investigación deberán cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la institución.

Cuando la investigación sea realizada por la Inspección del Trabajo y esta instruya medidas de resguardo, ellas deberán adoptarse de manera inmediata y cumplirse por las personas involucradas.

Sin perjuicio de las medidas de resguardos inmediatas que se adopten con motivo de una denuncia, durante toda la sustanciación de la investigación interna la institución podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.

Externalización investigación.

La institución durante la investigación y especialmente en la etapa de conclusiones podrá siempre ser asistida por organismos o asesores externos, entendiéndose siempre de todas formas que la investigación es conducida y las conclusiones emitidas por el investigador interno de la institución.

Designación Encargado Investigación.

Recibida la denuncia, la institución designará a una persona trabajadora o a un comité integrado por dos personas trabajadoras quienes podrán actuar conjunta o separadamente, que cuente(n) preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

Antes o durante la declaración del denunciante o denunciado en el marco de la investigación, estos podrán presentar antecedentes que a su juicio afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación y solicitar el cambio de investigador. La institución decidirá sobre esta solicitud fundamentadamente. La resolución y fundamentos de esta petición constarán en el informe de conclusiones.

Diligencias Entrevistas Involucrados. Dentro de un plazo de 5 días hábiles contados desde recibida la denuncia, el investigador o comisión investigadora citará a las partes involucradas para ratificar la denuncia y preste declaración, en el caso de la parte denunciante, y para que formule sus descargos y preste declaración, en el caso de la parte denunciada, en este mismo orden. Se le indicará a las partes involucradas que es su obligación colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

Esta citación a las partes involucradas se realizará personalmente o mediante correo electrónico, enviando la citación para estos efectos al correo electrónico personal de los trabajadores involucrados, oportunidad en que se les informará de la activación de investigación interna por denuncia, el(los) encargado(s) de la investigación y el procedimiento conforme a las reglas establecidas en el presente capítulo.

Diligencias Probatorias. A ambas partes involucradas, denunciante y denunciado(a), se les hará saber que tienen la posibilidad de ofrecer prueba que fundamenten sus dichos, estableciéndoles un plazo perentorio de hasta 5 días corridos desde que declaran ante el investigador o comisión investigadora para ofrecer testigos, debiendo indicar a lo menos el nombre y apellido y cargo. En el caso de prueba documental u otra prueba que deseen aportar, las partes involucradas tendrán plazo hasta el día vigésimo quinto de presentada la denuncia. A solicitud de cualquiera de las partes el plazo de 5 días para ofrecer testigos puede extenderse pero nunca más allá de los 15 días corridos desde presentada la denuncia.

La prueba se deberá hacer llegar al investigador o comisión investigadora personalmente o mediante envío al correo electrónico del investigador o comisión, que le será informado por éste para los efectos de la investigación.

Declaración de Testigos. En el caso de ofrecerse testigos por las partes involucradas, el investigador citará a éstos personalmente o enviándoles un correo electrónico a sus casillas personales, para que presten su declaración en la investigación. En esta citación a los testigos se les indicará que no se tomarán represalias con motivo de la declaración que presten como testigos y que se pide colaboración en la investigación.

La parte que ofrece testigos deberá procurar que éstos concurran a la citación para que presten declaración, no pudiendo excederse del plazo de 20 días corridos desde presentada la denuncia, sin perjuicio de tomarse declaraciones excepcionalmente fuera de este plazo y siempre dentro del plazo que dura la investigación para la toma de declaraciones. Si no concurrieren a la citación y transcurriere el plazo máximo de investigación se omitirá el testimonio.

Mecanismos toma de declaraciones. La toma de declaraciones, sea a las partes involucradas como a los testigos, se podrá realizar presencialmente o por medio de video conferencia, privilegiando las declaraciones presenciales, lo que será determinado por el investigador o comisión investigadora, según las circunstancias. En todo caso, si la declaración se prestare mediante video conferencia, se levantará igualmente un acta con dicha declaración, la que deberá ser enviada al entrevistado a su casilla personal a fin de que la firme y la remita a la brevedad al investigador por la misma vía. En toda entrevista podrá consultarse al declarante si consiente en la grabación de la reunión y en caso de aceptarse el video o grabación de audio de la entrevista será parte de la investigación, sin perjuicio que la declaración deberá ser reducida a un acta, que el declarante deberá revisar antes de firmar, pudiendo incluso hacer adiciones o modificaciones a su declaración si lo estima pertinente, quedando constancia de ello en el acta o en comunicaciones donde se adjunte el acta revisada y firmada por trabajador.

Medidas para mejor resolver. La institución podrá decretar prueba de oficio para mejor resolver, en el caso que fuere necesario según los antecedentes de la investigación.

Plazo Investigación. La investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días corridos contados desde la presentación de la denuncia. Los plazos de presentación de pruebas dentro de la investigación podrán ser reducidos por el investigador cuando ello sea necesario para cumplir con el cierre de investigación e informe de conclusiones dentro de este plazo.

Asistencia Legal. El investigador o Comité de Investigación podrá ser asistido legalmente para las conclusiones del informe, de lo cual se deberá dejar constancia en el respectivo informe.

Contenido del Informe. El informe deberá contener, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y Rut de la institución;
- b) Individualización de la denunciante y denunciada, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Remisión del Informe a la Dirección del Trabajo. Una vez finalizada la investigación con las conclusiones de la misma, la institución – dentro del plazo de dos días - deberá remitir el informe a la Dirección del Trabajo de manera electrónica, teniendo la autoridad administrativa un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada.

Transcurrido el plazo ya referido, sin pronunciamiento de la Inspección del Trabajo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por empleador.

Notificación Informe a involucrados. Una vez recibido el pronunciamiento de la Inspección del Trabajo por el informe, o transcurrido el plazo de 30 días para su pronunciamiento sin que este sea emitido, se notificará el informe con sus conclusiones a las partes involucradas, denunciante y denunciado(a). Esta notificación se realizará personalmente o mediante envío del informe a la casilla personal de los involucrados.

Medidas y/o Sanciones.

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y acoso laboral, la institución deberá disponer y aplicar las medidas y/o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días corridos contados desde que es notificado por la Inspección del Trabajo o transcurrido el plazo de 30 días para el pronunciamiento.

Las medidas y/o sanciones adoptadas serán informadas dentro del mismo plazo, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Medidas Correctivas. Las medidas correctivas que adopte la institución tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia. Estas medidas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los colaboradores de la institución, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de la información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo preventivo sobre estas materias.

Sanciones. Las sanciones podrán consistir en cualquiera de las señaladas en el capítulo de Sanciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la institución, esto es, amonestaciones verbales, amonestaciones escritas y/o multas, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta.

Además, en los casos que corresponda, cuando del informe de conclusiones se desprendan conductas que se comprendan dentro de alguna de las causales de término de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, la institución podrá aplicar como sanción el despido del trabajador mediante la emisión de la respectiva carta de despido. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo la institución deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

Adicionalmente, la institución deberá entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

Denuncias por violencia en el trabajo realizadas por terceros ajenos a la relación laboral.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, para su investigación.

En este caso, el informe de investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Régimen de Subcontratación. En caso que la institución, como empleador principal o usuaria, reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa se le informará a la persona denunciante que debe presentar la denuncia a su empleador o a la Dirección del Trabajo, debiendo la empresa remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento (empleador del denunciante o Inspección del Trabajo).

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante la empresa empleadora, ésta deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días de su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

Denuncias Falsas.

Si se estableciere en la investigación que la denuncia es falsa o maliciosa, la persona denunciante será sancionada conforme a las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sanción que podría llegar al término del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos falsos denunciados y/o perjuicio ocasionado.

Artículo 102º: Sin perjuicio del presente procedimiento de investigación en caso de denuncias por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, establecido en este Reglamento Interno y que rige a los trabajadores, la Institución tiene – adicionalmente - una Política Integral de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, en cumplimiento de la Ley N° 21.369, que busca prevenir, investigar, sancionar y erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en la comunidad académica. La Política contiene un Modelo de Prevención y un Modelo de Investigación y Sanción ante

incumplimientos el que ha sido publicado en intranet y en la página web de la Institución y que es conocido por toda la comunidad.

CAPÍTULO XXII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 103º: El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c. Muerte del trabajador.
- d. Vencimiento del plazo convenido.
- e. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 104º: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b. Conductas de acoso sexual.
 - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
 - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
 - f. Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b. La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 105º: El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Asimismo, las otras causales legales que procedan.

La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el Art, 168 del Código del Trabajo, en caso que el trabajador considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente.

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Las normas que se desarrollan a continuación tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en Instituto Profesional Iplacex, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De conformidad con el inciso tercero del artículo 16 del Decreto N° 40, se transcribe a continuación el artículo N° 67 de la Ley N° 16.744: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos 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 Título III del Libro I del Código del Trabajo."

Sobre la base de estas consideraciones, esperamos la necesaria cooperación de parte de los trabajadores para respaldar las medidas conducentes a eliminar accidentes o enfermedades perfectamente evitables.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado

CAPÍTULO XXIII OBJETIVOS

Artículo 106º: Los objetivos del presente Reglamento de Higiene y Seguridad son los siguientes:

- a. Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a las normas y reglas establecidas en la ley y en los reglamentos para prevenir los riesgos de accidentes de trabajo y o enfermedades profesionales.
- b. Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c. Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

CAPÍTULO XXIV OBLIGACIONES

Artículo 107º: Los trabajadores y el IP Iplacex deben considerar las siguientes obligaciones de prevención de riesgos:

- a. La dirección superior de la Institución se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los diferentes niveles de la organización.
- b. Todos los trabajadores deben tomar conocimiento de las normas de prevención de riesgos y ponerlas en práctica.
- c. Los trabajadores deben conocer el plan de emergencia y evacuación y cumplir con las responsabilidades asignadas.
- d. Los trabajadores deben informar a su jefatura directa de cualquier situación, que a su juicio represente riesgos de accidentes para los funcionarios o estudiantes de la Institución.
- e. Es responsabilidad de todos los funcionarios de la Institución cuidar de la seguridad de los estudiantes.
- f. Colaborar en la mantención, limpieza y orden del recinto en que trabaja, lugares que deberán encontrarse permanentemente libres de cualquier objeto o líquido que pueda generar riesgos de una caída.
- g. Presentarse a trabajar en condiciones físicas satisfactorias.
- h. Cooperar en las investigaciones de accidentes e inspecciones de seguridad, que lleve a cabo el comité paritario o cualquier trabajador que haya sido asignado para tal función.
- i. Participar en cursos de capacitación en prevención de riesgos, primeros auxilios, prevención de uso de la voz, plan de emergencia y evacuación, que la dirección superior considere conveniente para las necesidades de los funcionarios, estudiantes. La dirección superior se preocupará de mantener programas de capacitación sobre la materia.

- j. Dar cuenta de inmediato de cualquier accidente que le ocurra sufrido dentro o fuera de las instalaciones de la Institución a su jefe superior.
- k. Dar cuenta lo más pronto posible de enfermedades que tengan relación con el trabajo.
- l. Los trabajadores, especialmente auxiliares de servicio y administración, deberán usar los correspondientes elementos de protección personal que haga entrega la Institución. En caso de pérdida, deberá comunicar de inmediato a su jefe superior.
- m. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la entidad empleadora está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole sin costo alguno para ellos, pero a su cargo y bajo su responsabilidad, los equipos de protección personal. Estos equipos de protección no podrán ser usados para fines que no tengan relación con su trabajo.
- n. Los trabajadores deben conocer los conceptos básicos de prevención y control de incendios, la ubicación de los equipos de extinción y la forma de empleo de los mismos.
- o. La Dirección de Recursos Humanos se preocupará de la debida capacitación a los trabajadores sobre el uso de extintores de incendio.
- p. Antes de que se efectúen trabajos riesgosos (reparaciones eléctricas, trabajos en altura, reparaciones generales), se deberá evaluar el riesgo que representa para el trabajador.
- q. El o los trabajadores que usen escaleras deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escalera en forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base. Las escaleras no deben pintarse y deberán mantenerse libre de grasas o aceites para evitar accidentes.
- r. Los trabajadores deberán evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.
- s. Los trabajadores deben evitar correr por las escaleras y transitar por éstas en forma apresurada y distraída.
- t. Se realizarán inspecciones mensuales de las instalaciones de la Institución para detectar elementos o situaciones que puedan generar accidentes. Las inspecciones deberán registrarse en un acta que se informará a la Dirección de Sede y a la Dirección de Recursos Humanos con el objeto de tomar las medidas de prevención de riesgos que correspondan.
- u. Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas; prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes o alterar la salida de los trabajadores o estudiantes en caso de un siniestro.
- v. El IP Iplacex debe contar con zonas de seguridad preestablecidas, tanto interna como externa, señalizadas de acuerdo a la circular del Ministerio de Educación N° 641.
- w. Los afiches o cualquier material de motivación de prevención de riesgos no podrán ser destruidos, o usados para otros fines.
- x. La Institución debe contar con un plan de emergencia y de evacuación, elaborado de acuerdo a sus necesidades y características y deberán efectuarse prácticas periódicas del plan.
- y. El IP Iplacex debe contar con procedimientos claros para la atención de accidentes, tanto de los trabajadores como de estudiantes.

CAPÍTULO XXV PROHIBICIONES

Artículo 108º: Se prohíbe especialmente ejecutar las siguientes acciones:

- a. Permitir el ingreso a los recintos de la Institución a personas que no estén autorizadas para ello.
- b. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia.
- c. Ingresar a los recintos de la Institución bebidas alcohólicas y drogas ilícitas, así como consumirlas o darlas a consumir a terceros.
- d. Fumar, salvo en los lugares autorizados, o encender fuegos,
- e. Realizar bromas que puedan generar accidentes.
- f. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para los trabajadores o estudiantes.
- g. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, afiches, instrucciones o reglamentos que tengan relación con la prevención de riesgos.
- h. Negarse a participar en la práctica del plan de emergencia y evacuación.
- i. No usar los correspondientes elementos de protección personal que se les haya entregado para su seguridad, o hacer un mal uso de ellos.
- j. Efectuar reparaciones eléctricas o de otro tipo sin estar autorizado para ello.
- k. Sobrecargar las instalaciones eléctricas o efectuar su deterioro intencional.
- l. Correr sin necesidad.
- m. Bajar las escaleras en forma despreocupada.
- n. Efectuar trabajos en altura sin las correspondientes medidas de prevención
- o. Permitir el ingreso de estudiantes a laboratorios, talleres y otras instalaciones que involucren riesgos especiales, sin la supervisión directa de él o los profesores responsables de esas dependencias, las cuales deberán permanecer bajo llave cuando no estén en uso.
- p. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
- q. No denunciar en forma oportuna un accidente del trabajo o de trayecto.
- r. Negarse a participar en cursos de capacitación de prevención de riesgos.
- s. Negarse a someterse a controles médicos necesarios, cuando se han detectado riesgos de enfermedad profesional en el lugar de trabajo.
- t. Negarse a cumplir las normas de prevención de riesgos.
- u. Usar maquinarias, equipos o instalaciones, sin estar capacitado o autorizado para ello
- v. Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos.
- w. Almacenar material combustible en áreas de alto riesgo de incendio.
- x. Realizar acciones que pongan en peligro la integridad física propia o de otros.
- y. No asearse debidamente después de usar agentes irritantes que puedan producir lesiones en la piel.

CAPÍTULO XXVI

REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA COLABORADORES Y COLABORADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.

Artículo 109°: 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:
 - Eliminar los riesgos
 - Controlar los riesgos en su fuente
 - Reducir los riesgos al mínimo mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro; y
 - Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
 -

- E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:
- I. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
- Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas
- II. 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.
- III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
- IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
- V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
- F. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
- G. 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.
- H. 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.
- I. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre

la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

- J. 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.
- K. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 110°: Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo.

- El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 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.
- Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo 111°: Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo.

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

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

Artículo 112°: 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.

MATRIZ DE RIESGOS ASOCIADA AL TRABAJO BAJO MODALIDAD A DISTANCIA O TELETRABAJO.

En cumplimiento de la Ley 21.220 y D.S. N° 8 que aprueba Reglamento, a continuación, se informa a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo bajo modalidad a distancia o teletrabajo:

RIESGOS PRESENTES	MEDIDAS PREVENTIVAS	METODOS DE TRABAJO SEGURO
<p>Caída al mismo y distinto nivel, al desplazarse por dependencias de la casa.</p>	<p>Mantener orden y limpieza de lugares. Mantener identificados desniveles para advertir el peligro. El suelo debe ser estable y no resbaladizo, y no debe tener pendientes peligrosas, además de estar limpios y despejados. Deberá evitarse la presencia de irregularidades en el suelo que puedan originar caídas: baldosas sueltas, bordes de moqueta levantados. etc. Queda prohibido transportar cargas que puedan comprometer la estabilidad del trabajador.</p>	<p>Antes de iniciar sus labores realice un reconocimiento del lugar. Evaluar ante cualquier anomalía que signifique riesgos para su salud. En el caso de que se produzcan derrames de agua u otro producto, éstos deben ser limpiados rápidamente evitando posibles resbalones. Estar atento a las condiciones del lugar por donde se moviliza. No hay que correr por los pasillos, simplemente hay que caminar a velocidad normal. Las escaleras no son peligrosas si se circula por ellas a una velocidad normal. No circular demasiado deprisa, ni cargando con excesivo volumen que quite visión y/o desequilibre. No utilizar celular al momento de desplazarse en el interior de la casa. No correr por pasillos. No correr por escaleras. Utilizar pasamanos al momento de subir o bajar por escaleras. Mantener la escalera en un correcto estado de orden y limpieza, sin objetos que puedan obstaculizar el paso, ni sustancias que provoquen</p>

<p>Trastornos Músculos Esqueléticos.</p>	<p>Adoptar técnicas de manejo manual de carga. Estimar el peso de la carga. No levantar cargas superiores a los 25 kg. (hombres) ó 20 kg. (mujeres). Utilizar banquillos al momento de depositar cargas a una altura sobre nivel de hombro. Solicitar ayuda para manipular cargas pesadas o incómodas. Asegurarse que la carga puede levantarse sin sobreesfuerzo. Cerciorarse que la carga este libre para movilizarla. Verificar que el lugar de destino esté libre de obstáculos. No levantar nada a menos que esté seguro de que se puede manejar de manera segura. En caso de tener que levantar carga superior a lo establecido, pida ayuda si es posible.</p>	<p>resbalones. Al momento de digitar mantenga una postura adecuada, frente a la pantalla, teclado documentos, usando en lo posible ropa holgada y zapatos con taco bajo. Cuando digite no incline la cabeza hacia adelante, así evitará el dolor de cuello. Al digitar mantenga los brazos en forma vertical y los antebrazos ligeramente inclinados hacia abajo para favorecer la circulación sanguínea. Utilice apoya – manos para reducir la fatiga muscular. Si la mesa no cuenta con este elemento improvise uno (almohadilla). Si se trabaja sentado durante toda la jornada laboral, se debe procurar cambiar de posición de vez en cuando y levantarse del puesto varias veces, aunque sea para estirar la musculatura por un momento. Ajustar la altura de la silla adecuadamente. Debe poder alcanzar los elementos estirándose e inclinándose lo menos posible, esto si cuenta con una silla ajustable en casa. Descansar los pies sobre el piso. Si no es posible hacerlo utilizar soportes de apoyo de estos. El monitor debe colocarse delante de ellos no hacia un lado y debe estar al nivel de los ojos o un poco más abajo. Si se utilizan anteojos colocar el monitor lo suficientemente bajo para que pueda leerlo sin tener que inclinar la cabeza hacia atrás. La distancia entre el empleado y el monitor es importante también. Deben poder leer fácilmente sin tener que inclinarse hacia delante o hacia atrás para poder enfocar. Evite el brillo excesivo de la pantalla volteando el escritorio para que el monitor quede a un ángulo conveniente respecto de la ventana u otra fuente de luz. Un ángulo de 90 grados es usualmente el mejor. Si es necesario, colocar un filtro anti- brillo delante de la pantalla.</p>
<p>Fatiga ocular</p>	<p>Pausas activas (quitar la mirada del monitor por unos minutos). Mantener una luminosidad suficiente para evitar sobre exigir la vista.</p>	<p>Para evitar la fatiga ocular, se recomienda ubicar el documento a un costado y a la misma distancia entre el ojo y la pantalla, un atril facilitará este objetivo. Ajustar la pantalla para un mínimo de brillo (reflejo</p>

		<p>de luz) y el mejor contraste. Evite el brillo excesivo de la pantalla volteando el escritorio para que el monitor quede a un ángulo conveniente respecto de la ventana u otra fuente de luz. Un ángulo de 90 grados es usualmente el mejor. Si es necesario, colocar un filtro anti- brillo delante de la pantalla. No utilizar celular en el desarrollo de su labor.</p>
<p>Golpes o Cortes por manipulación de instrumentos de oficinas u elementos que necesite para generar el trabajo</p>	<p>No utilizar elementos en mal estado Mantener lugar de trabajo ordenado. Estar atento a las condiciones de los lugares de trabajo. No correr mediante el desplazamiento en el interior de la casa. Abrir y cerrar puertas cuidadosamente. Las puertas de acceso deben estar siempre despejadas y de fácil acceso.</p>	<p>Antes de iniciar la labor realizar un reconocimiento del lugar de trabajo. No dar otro uso distinto a los materiales de oficina, sólo para lo que fueron diseñados. Manipular las puertas solo desde sus manillas. En caso de sismo identificar zonas seguras y dirigirse a estas, mantenerse alejados de estanterías, luminarias que puedan volcar o desprenderse de la casa.</p>
<p>Riesgo de electrocución por contacto directo e indirecto</p>	<p>Mantener los sistemas eléctricos en buen estado Mantener los sistemas eléctricos identificados en su hogar. No introducir las manos en los enchufes eléctricos. No utilizar instalaciones provisorias. Mantener sistema eléctrico aislado. No manipular con las manos húmedas.</p>	<p>Antes de iniciar sus labores realice un reconocimiento del lugar para identificar anomalías dentro de la casa. Al momento de conectar una fuente, verificar que se encuentre en buenas condiciones de uso. No manipular cables pelados, deteriorados o sin enchufe. No desconectar nunca tirando del cable. Se pueden deteriorar las conexiones. No conectar varios aparatos en el mismo enchufe. No manipular los cuadros eléctricos si no tienes conocimiento. No retirar jamás por tu cuenta las protecciones eléctricas. Si se observa calentamiento o chispazos en equipos, cables, etc., realizar reparación.</p>
<p>Riesgos psicosociales</p>	<p>Fomentar el buen humor al realizar las labores del trabajo Evitar pensamientos negativos reiterativos que conducen a sufrir alteraciones emocionales. Mantener conductas que lleven a generar más probabilidad de lograr el éxito.</p>	<p>Realizar los trabajos de manera tranquila y no caer en desesperación. Tener una actitud positiva hacia el trabajo. Mantener una buena comunicación con los compañeros de trabajo desde su hogar. Mantener una buena organización de trabajo. No utilizar celular en el desempeño de su labor.</p>
<p>Riesgo de trabajar desde casa</p>	<p>Identificar un lugar de la casa que transmita la tranquilidad necesaria para desarrollar el trabajo sin molestias.</p>	<p>Procurar tener una mesa y silla cómodas para realizar las labores del trabajo. Realizar orden y limpieza en el lugar designado antes de comenzar el trabajo.</p>

	Tomar y adoptar las medidas de seguridad e higiénicas mínimas. No mezclar las actividades laborales con las tareas de la casa. Intentar establecer rutinas y horarios de trabajo, que ayudará a mantener una actitud positiva.	Tratar de crear un horario de trabajo, separándolo de las labores domésticas. No trabajar en pijama. Salir un momento antes de ponerse a trabajar o realizar pequeñas pausas si el cansancio muscular u ocular es notorio. Mantener contacto constante con sus compañeros de trabajo, motivando a aumentar la comunicación para realizar mejor las tareas organizadas.
--	--	---

CAPÍTULO XXVII

SANCIONES

Artículo 113º: Todo trabajador de la Empresa, sin excepción, que contravenga las disposiciones del presente Reglamento o instrucciones de la Empresa o del Comité Paritario, podrá ser sancionado con:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita.
- c. Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor.

Las sanciones serán aplicadas de conformidad al título sobre Sanciones del Reglamento de Orden y demás disposiciones pertinentes, sin perjuicio de la facultad del empleador de dar término al contrato de trabajo según la gravedad de los hechos.

Tratándose de infracciones a estas normas de higiene y seguridad contenidas en este Reglamento, las multas se destinarán al Bienestar de la Institución. Corresponderá al Director de Recursos Humanos fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente respecto de las multas, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Artículo 114º: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento se aplicará lo dispuesto en la Ley N°16.744.

Cuando al trabajador le sea aplicable la multa contemplada este Capítulo, podrá reclamar de su aplicación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la

Inspección del Trabajo que corresponda.

CAPÍTULO XXVIII

PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y D. S. 101)

Artículo 115º: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, condición que será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se comunicará el hecho al servicio de salud respectivo para los efectos pertinentes

Artículo 116º: Corresponderá exclusivamente al servicio de salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y a la entidad que corresponda la de los accidentes del trabajo.

Artículo 117º: Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir el servicio de salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

CAPÍTULO XXIX

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40, Ley N°16.744)

El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a. Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales
- b. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo
- c. Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores
- d. Registros de información y evaluación estadística de resultados
- e. Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica

Artículo 118º: De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Artículo 119º: La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto No.54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios.

Artículo 120º: Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Sin perjuicio de lo anterior, cesarán en sus cargos los miembros que dejen de prestar servicios en la empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.

Artículo 121º: Tanto la Institución como sus trabajadores, deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 122º: Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

- a. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- b. Dar a conocer a los trabajadores, los riesgos que entraña sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos del trabajo.
- c. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de Iplacex, como de los trabajadores de las medidas señaladas.
- d. Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
- e. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.
- f. Decidir, si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- g. Cumplir las demás funciones que les encomiende cualquiera de los organismos establecidos por la ley 16.744.
- h. Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Artículo 123º: El Comité Paritario se reunirá, en forma ordinaria una vez al mes; pero, podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de la empresa.

En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente del Comité, le pudiera originar una incapacidad superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la Institución, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de remuneración. Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

CAPÍTULO XXX

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (MINSAL)

Artículo 124°: Los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellas situaciones y condiciones que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, los cuales tienen la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud del trabajador y sus condiciones de trabajo.

La evaluación de riesgo psicosocial puede ser solicitada a través de los distintos estamentos de la organización, tales como, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Sindicato, área de Prevención de Riesgos o directamente a través de la autoridad sanitaria.

Es deber de la Institución evaluar el nivel de exposición al riesgo psicosocial en los lugares donde se desempeñen sus trabajadores, y realizar las acciones necesarias para disminuir dicha exposición. Estos resultados deben ser notificados a su organismo administrador de la Ley, quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La institución o empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario único CEAL-SM/SUSESO, en función de los plazos que establece la normativa y los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores. La evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando el centro de trabajo de la empresa tenga 6 meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores, incluidos trabajadores a honorarios. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una denuncia individual de enfermedad profesional DIEP de posible origen laboral.

La Institución deberá conservar en cada centro de trabajo, como medio de verificación, toda la documentación que dé cuenta de la realización del proceso.

En aquellos lugares donde existan trabajadores con problemas de lecto-escritura la Institución deberá informar dicha situación a su organismo administrador, el que tendrá que asistir el proceso de evaluación, velando por la correcta aplicación del cuestionario, la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

La Institución, con la finalidad de proteger la salud de las personas se obliga a:

- Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.
- Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.
- Reevaluar cada centro de trabajo 2 años contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.
- Difundir el protocolo y los resultados de la evaluación entre sus trabajadores y trabajadoras junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la Resolución 1448 Exenta del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones.

CAPÍTULO XXXI

DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D. S. Nº 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

Artículo 125º: La empresa deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Artículo 126º: La obligación de informar, debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 127º: La empresa deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que pueden presentarse en los sitios de trabajo.

MATRIZ DE RIESGOS LABORALES

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas a un mismo nivel o distinto nivel	Politraumatismos Heridas Fracturas Contusiones Tec Lesiones Múltiples	Cuando se trata de escaleras o superficie de distinto nivel y que el peso sobrepase su capacidad individual, el trabajo debe hacerse con la ayuda de una o más personas Cuando el trabajador detecte una condición insegura que puede ser causa de caídas a un mismo nivel o distinto nivel, debe comunicarlo a la dirección superior con el objeto de que se corrijan. Mantener las superficies de trabajo y de tránsito libre de objetos extraños, de basuras y líquido. Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. Al bajar por una escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos. Utilizar calzado apropiado. Señalizar mediante pintura, de preferencia amarilla, todas las partes del piso que expongan a las personas a riesgos de caída y que no sea posible eliminarlas, a objeto de destacar su presencia.
		Dotar a las escaleras de sus correspondientes pasamanos y materiales antideslizantes en sus peldaños.
Exposición a ruido	Disminución de la capacidad auditiva	En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deberán utilizar protectores auditivos (Niveles sobre 85 dB)
Manejo de materiales	Lesiones por sobre esfuerzos (lumbagos) Heridas Fracturas	Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que los trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar:

		<p>Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</p> <p>Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.</p> <p>Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje: guantes, calzado de seguridad, etc.</p>
Incendio	Daños a personas equipos e instalaciones	<p>Mantener en buen estado las instalaciones eléctricas.</p> <p>Evitar almacenamiento de líquidos combustibles en envases inadecuados</p> <p>Prohibir uso de estufas, cocinillas, anafes, etc. en lugares donde se almacenan útiles de aseo, tales como: cera, parafina y en general materiales de fácil combustión.</p>
Incendio	Daños a personas equipos e instalaciones	<p>Dotar al establecimiento de extintores de incendio adecuados, según el tipo de fuego que pudiera producirse, en cantidad necesaria, y distribuidos de acuerdo a indicaciones de personal especializado. (Tipo ABC multipropósito).</p> <p>No fumar en ningún lugar del IP Iplacex, salvo las áreas debidamente señaladas.</p> <p>El personal paradoscente, debe estar capacitado en prevención de incendios y primeros auxilios como Plan de Evacuación y Emergencia del IP Iplacex.</p>
Enfermedades Disfuncionales Ocupacionales	Tendinitis Otras	<p>Cuando los trabajadores efectúan trabajos con sus manos en forma repetitiva, deben hacer pausas de trabajo (escribir a máquina, a mano, etc.). Decreto N1 745.</p> <p>Debe disponer de un mobiliario adecuado, en</p>

		<p>buenas condiciones y hacer un buen uso de ellos.</p> <p>Los trabajadores deben ser capacitados sobre aspectos de ergonomía en sus puestos de trabajo.</p>
Uso excesivo de la voz	Disfonías profesionales	<p>No exponer el uso de la voz en forma excesiva.</p> <p>El personal que por necesidad de servicio deber hacer uso de la voz en forma excesiva, debe participar en cursos de Prevención de Daño a la Voz.</p>
Trabajos ocasionales		<p>Debe tener especial precaución en uso de superficie de apoyo improvisada para subirse a obtener algo en altura. (Mesas, sillas, otros).</p> <p>El personal paradocente, debe estar siempre dispuesto a recibir capacitación en prevención de riesgos que le ofrezca el empleador.</p> <p>Ante el desconocimiento de cualquier situación de productos desconocidos, que tenga que usar, debe hacer las consultas a personal especializado.</p> <p>Al usar jeringas y sufrir un pinchazo debe ponerse a disposición de inmediato de personal especializado. (Paramédico, otro).</p>

<p>Contacto con agente biológico SARS – Cov - 2</p>	<p>Contagio de coronavirus COVID - 19</p>	<p>Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas organizacionales; tales como, teletrabajo, jornadas y turnos diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse, implementando controles de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</p> <p>Implementar medidas operacionales, tales como promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario, promover uso de herramienta de uso personal, promover uso de alcohol gel que contenga al menos 70% en el caso de ausencia de agua y jabón.</p> <p>Aplicar medidas de difusión-</p> <p>Aplicar "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 10 del MINSAL</p> <p>Aplicar protocolos sanitarios que definen el manejo y prevención ante covid-19 establecidos por el Gobierno de Chile que incluye las medidas obligatorias determinadas por la resolución N° 591 del MINSAL, de fecha 23 de Julio de 2020.</p>
---	---	---

MATRIZ RIESGOS PSICOSOCIALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización.	Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo.	Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.
Salud Psicológica.	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.	El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, y acogiendo sus recomendaciones, en particular la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.
Salud Física	A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce: Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	

CAPÍTULO XXXII

EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

Artículo 128º: Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la institución con él o los contratistas deben incluir un Artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, y la legislación vigente en materias relacionadas.

Artículo 129°: Las empresas contratistas deberán enviar a la Institución copia de los contratos de trabajo del personal dedicado a las tareas subcontratadas.

CAPÍTULO XXXIII

PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.

Artículo 130°: La Institución velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos, tales como el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos.

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.

Artículo 131°: La Institución procurará organizar los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo 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 Decreto Supremo 63 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley 20.001, 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.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga.

CAPÍTULO XXXIV

LEY 20.660. CONSUMO DE TABACO.

Artículo 132°: Se prohíbe fumar en las dependencias de la institución, salvo en aquellas áreas especialmente designadas para fumar.

Con fecha 01.02.2022 se publicó la Ley N° 21.413, que modifica cuerpos legales que indica, para evitar la contaminación con colillas de cigarrillos, entre otras materias.

Se prohíbe arrojar los filtros o las colillas de cigarrillos en la vía pública y en los patios o espacios al aire.

CAPÍTULO XXXV

LEY 20.096. RADIACIÓN UV.

Artículo 133º: Todo Trabajador, que, por su condición de trabajo, sistemática y permanente, deba estar expuesto a la intemperie y a la radiación ultravioleta (U.V.), previa evaluación de exposición al riesgo, deberá solicitar a su Jefe se le provea de la protección que el caso amerite.

Este artículo está regulado, por la Ley N° 20.096, sobre Mecanismos de Control Capa de Ozono, transcribiendo el artículo correspondiente: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los Trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las Empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo."

CAPÍTULO XXXVI

ACTIVIDADES CONSIDERADAS COMO TRABAJO PELIGROSO PARA ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR, y DIRECTRICES A EMPLEADORES (DECRETO 1 DE 05.01.202, PUBLICADO 22.05.2021 EN D.O. QUE APRUEBA REGLAMENTO DE LA LEY 21.271).

Artículo 134º: Este reglamento (Decreto N°1 de 05.01.2021) tiene por objeto determinar las actividades consideradas como trabajo peligroso conforme con lo señalado en el artículo 15 del Código del Trabajo; e incluir directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de los adolescentes con edad de trabajar; así como de los niños, niñas y adolescentes que participan en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico.

Se considerarán como trabajo peligroso, ya sea por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, las actividades señaladas en el Reglamento Decreto N°1.

El empleador deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar o adolescentes con edad para trabajar, garantizándoles condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

Para tales efectos, antes de la incorporación de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar de acuerdo con lo señalado en el artículo 16 del código del trabajo, o de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgo existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación.

El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa y conforme a tal instrumento, se establecerá un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables.

Asimismo, el empleador que contrate a un niño, niña, adolescente sin edad para trabajar o adolescentes con edad para trabajar, deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgo laboral a los que se expondrá y a las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para su protección, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo n° 40, de 1969, del ministerio del trabajo y previsión social, en especial, su título VI, el Decreto n° 594, de 2000, del ministerio de salud, y sus modificaciones, y las demás normas pertinentes, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato de trabajo, de conformidad al artículo 14 letra b) del código del trabajo.

Corresponderá al empleador proporcionar al niño, niña, adolescente sin edad para trabajar o adolescente con edad para trabajar, la capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable.

CAPITULO XXXVII

PROCESO DE NOTIFICACIÓN Y OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES FATALES Y GRAVES.

ARTÍCULO 135°: Para una mejor comprensión de las obligaciones que se establecen en esta normativa, se encuentra disponible en el sitio web www.suseso.cl, la "**Guía práctica para empleadores de la normativa de accidentes fatales y graves en el trabajo**". De igual modo, este documento se encontrará disponible en los respectivos sitios web de los organismos administradores.

I. Antecedentes

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

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores/as evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

1. Accidente del trabajo fatal: Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador/a en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

2. Accidente del trabajo grave: Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

b) Obliga a realizar maniobras de reanimación

Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

c) Obliga a realizar maniobras de rescate

Son aquellas destinadas a retirar al trabajador/a lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador/a desaparecido.

d) Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros

Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

3. Faena afectada

Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del

siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores/as.

El empleador/a deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único **600 42 000 22** o al que lo reemplace para tales fines.

En caso de que el empleador/a no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores, está contenida en el **Anexo N°1 "Contacto de entidades fiscalizadoras"**.

Si el empleador no notifica a los organismos fiscalizadores la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave, la comunicación que en su defecto envíen a la Superintendencia de Seguridad Social, no permitirá tener por cumplida su obligación de notificar a esos organismos.

Si ocurre un accidente grave por caída de altura de más 1,8 metros o de aquellos que obligan a realizar maniobras de rescate o involucran a un número tal de trabajadores que afectan el desarrollo normal de las faenas y el o los trabajadores involucrados no evidencian lesiones, el empleador deberá de igual modo notificar a los fiscalizadores, suspender la faena y derivar a los trabajadores al servicio asistencial del organismo administrador. Si posteriormente el organismo administrador confirma que no existe una lesión, el empleador podrá reanudar la faena en la medida que no se hayan constituido aún los organismos fiscalizadores a los que deberá, en todo caso, comunicarles esa situación.

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

- **Dirección del Trabajo**
- **Ministerio de Salud**

CAPITULO XXXVIII

PROTOCOLO PLAN DE ACCIÓN CALOR EXTREMO OLAS DE CALOR TRABAJO EN ALTAS TEMPERATURAS

Artículo 137°: El cambio climático ha generado un aumento rápido y significativo de la temperatura promedio del planeta, el que se ve potenciado por el alza de las concentraciones de dióxido de carbono (CO₂) en la atmósfera. Por otra parte, la concentración de edificaciones en altura con una gran capacidad de absorción de calor, dan origen a las denominadas “Islas urbanas de calor” las cuales intensifican el impacto de las altas temperaturas y olas de calor.

El exceso de calor durante la ejecución del trabajo provoca riesgos importantes a la salud de las personas trabajadoras, impactando también en la capacidad de trabajo y productividad.

Efectos del calor en el organismo. El estrés por calor corresponde al aumento significativo de temperatura corporal interna, más allá de los límites fisiológicos que el organismo puede compensar, originado por un desbalance entre el calor disipado y el calor absorbido. Este aumento de temperatura corporal interna puede suponer distintos síntomas en el cuerpo humano, los cuales pueden provocar inclusive la muerte. Mantener la temperatura interna del cuerpo humano es necesario para la vida y la ejecución de las tareas diarias del ámbito laboral y/o personal. Nuestro cuerpo mantiene una temperatura promedio de 36,8°C aproximadamente. El organismo es capaz de autorregular su temperatura, utilizando algunos mecanismos controlados por el hipotálamo, a través de un sistema de retroalimentación que permite el aumento o disminución como respuesta a las condiciones ambientales, gracias a la información que recibe de los diferentes sensores térmicos (neuronas sensibles al frío y calor), dispuestas en: la piel, médula espinal, órganos internos e hipotálamo.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante ORD: O-02-S-01632-2023, ha impartido instrucciones sobre exposición a altas temperaturas en el contexto laboral.

Altas Temperaturas/Altas Temperaturas Extremas: Corresponden a altas temperaturas que por lo general superan umbrales de temperaturas máximas, las que pueden durar desde 1 día o más, estas se pronostican, monitorean y tienen un sistema de alertamiento, además, son potencialmente riesgosas, capaz de generar riesgos materiales y de vida en las personas.

CAPITULO XXXIX

PROTOCOLO TRASTORNO MUSCOLOESQUELETICO – TMERT

Artículo 139°: Placex S.A se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores (TMERT EESS), presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de identificación y evaluación de factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticas relacionadas al trabajo referida en el Decreto N°804 del Ministerio de Salud.

Entiéndase como Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores aquellas alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular, siendo las extremidades superiores el segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicarán medidas preventivas son:

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

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida, correspondiendo al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados y deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse por escrito a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo

CAPITULO XXXIV
VIGENCIA

Artículo 138º: El presente Reglamento comenzará a regir a los 30 días de su publicación, de conformidad a la ley, plazo que se cumple el día **26 de agosto de 2024**, que es su entrada en vigencia.

Artículo 139º: Este Reglamento se entregará a cada trabajador a la fecha en que comience a regir. Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Sindicales, al Delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la empresa.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

RECIBO DE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD IPLACEX S.A.

Acuso recibo de "REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE IPLACEX S.A.", el cual contiene las normas de orden, disciplina, higiene y seguridad que rige en la empresa.

Declaro que me ha sido entregado este REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD en una de las siguientes modalidades (marcar modalidad de entrega):

a). - Por medios electrónicos, a través del envío a mi casilla personal: _____, forma de entrega que he autorizado y de lo cual dejo constancia en este documento.

b). - En formato físico, recibiendo un ejemplar impreso.

Declaro que conozco el presente Reglamento y que me obligo a cumplir cabalmente con sus estipulaciones y los procedimientos e instrucciones que en él se establecen.

Nombre: _____

RUT: _____

Cargo del Trabajador: _____

Fecha de Entrega: _____

Firma del Trabajador

Por la Empresa