



COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN
SAN FERNANDO

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Año 2022



FUNDACION EDUCACIONAL
INMACULADA CONCEPCIÓN
MADRE DE DIOS
SAN FERNANDO
RUT: 65.027.559-4



LOS COLEGIOS, ESCUELAS Y LICEOS "INMACULADA CONCEPCIÓN" EN CHILE DEPENDEN DE LA CONGREGACIÓN DE LAS HERMANAS DE LA CARIDAD CRISTIANA, HIJAS DE LA BIENAVENTURADA VIRGEN MARÍA DE LA INMACULADA CONCEPCIÓN, CUYA CASA CENTRAL SE ENCUENTRA EN LA CALLE O'HIGGINS 676, SAN BERNARDO.



**MADRE PAULINA VON MALLINCKRODT,
FUNDADORA DE LA CONGREGACIÓN.
1817-1881**

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
DE LOS COLEGIOS DE LA
CONGREGACIÓN DE LAS HERMANAS DE LA CARIDAD CRISTIANA,
HIJAS DE LA BIENAVENTURADA
VIRGEN MARÍA DE LA INMACULADA CONCEPCIÓN.**



PREÁMBULO

El presente Reglamento es emitido para cumplir con las exigencias dispuestas en el Código del Trabajo y la ley 16.744 y su Reglamento, en especial con lo que señala el artículo 67º de la Ley sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, cuyo tenor es el siguiente: "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 con las condiciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo I, del título III del Libro I del Código del Trabajo", y por lo tanto, contiene las normas de orden, higiene y seguridad a que debe sujetarse el personal del Fundación Educacional Inmaculada Concepción Madre de Dios, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de su Establecimiento.

El personal del Colegio dará cumplimiento además, a las disposiciones establecidas en el DFL. 1/22-1-97 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido de la ley 19.070 del año 1991 del Estatuto de los Profesionales de la Educación; Ley 16.744; Decreto Supremo N° 313 de 127-12-72 sobre el seguro escolar de accidentes; y el DFL N° 1/17- 24-1-94 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo y el cumplimiento a las modificaciones al Código del Trabajo. Por lo anterior, concluimos haciendo un llamado a cooperar con las normas contenidas en el presente Reglamento, las que están encaminadas hacia el bien de los propios trabajadores.



PRIMERA PARTE: REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

TÍTULO I

Del Colegio y las Condiciones de ingreso del Personal.

ARTÍCULO 1º: El Colegio María Inmaculada, de la Congregación de la Inmaculada Concepción, es un establecimiento de Educación Particular Subvencionado con Financiamiento Compartido. Es también una Comunidad Pastoral Educativa puesta al servicio de la comunidad, cuya Administradora y Sostenedora es la Congregación Inmaculada Concepción. En tal calidad, es una institución educacional integrante y colaboradora de la labor educativa de la Iglesia Católica.

En consecuencia, es una entidad educativa en que la síntesis de fe, cultura y valores debe darse a través de todo su quehacer educacional y administrativo y de cualquier otra actividad, tanto de las sistemáticas como de las extra programáticas y, en especial, por medio del testimonio personal de sus integrantes.

Los fundamentos filosóficos y los valores éticos que orientan los objetivos educacionales del Colegio se nutren de los principios de la fe católica y de la Congregación. Su misión es la de educar a los alumnos en los valores y conceptos de juventud, esfuerzo, compañerismo, sana competencia, disciplina, servicio y alegría.

Como miembro de la Iglesia Católica, el Colegio le otorga especial importancia a la formación de los niños y jóvenes en la fe, los hábitos y las conductas de la tradición cristiana, tales como la rectitud, responsabilidad, solidaridad y servicio según el espíritu eucarístico-mariano que le distingue.

Sobre la base de los principios enunciados, los principales objetivos del colegio son:

- Favorecer el clima de armonía en las relaciones interpersonales.
- Proporcionar una preparación responsable y acabada, tanto en el área científico-humanista como técnico - artística.
- Mantener una línea pedagógica centrada en la persona, como imagen de Cristo.

El Colegio ostenta un carácter distintivo propio derivado de su opción religiosa Católica Apostólica Romana, cuya filosofía Cristiana y Humanista se refleja en los principios éticos que sustentan su modelo curricular en sus objetivos y en general, en su Proyecto Educativo y en su Reglamento Pedagógico Interno, antecedentes todos que deben ponerse en conocimiento de cada trabajador al tiempo de su contratación y figurar como cláusula del contrato de trabajo que el trabajador se compromete a respetar y hacer respetar. (letra d, Fundamentación, Protocolo de Contratación y N° 46 relativo a la inducción espiritual, del mismo protocolo citado).



El personal que ingrese a esta comunidad debe manifestar con su comportamiento, palabras y actos su fidelidad a la Congregación de la Inmaculada Concepción; perfeccionarse permanentemente en su especialidad y en las orientaciones formativas del Establecimiento.

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá:

- a) Por "Colegio", "Empresa", o "Empleador", a **Fundación Educativa Inmaculada Concepción Madre de Dios**.
- b) Por "Trabajador" o "Personal" a aquella persona natural que presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo la dependencia y subordinación del Colegio, en virtud de un contrato de trabajo. Por lo tanto, no se considerarán trabajadores ni estarán involucrados en este reglamento las personas naturales que realicen, para el Colegio, trabajos en forma esporádica, en su domicilio, o en otro lugar que sea elegido por ellos libremente, sin vigilancia ni vínculo de dependencia o subordinación.

Todo miembro del Establecimiento debe conocer el Proyecto Educativo del Colegio. Para realizar dicho proyecto, la Dirección del Establecimiento, contrata, mantiene y finiquita libremente al personal idóneo y necesario. En consecuencia, todo el personal del Establecimiento debe tener una noción mínima de su organización curricular e impregnarse de la mística propia de la Institución.

ARTÍCULO 2º: Todo trabajador, al ingresar a la Institución, deberá cumplir las formalidades, realizar los procedimientos y presentar los documentos indicados en el Protocolo de Contratación del Personal y que forma parte integrante del presente Reglamento. Estos documentos son los siguientes:

- a) Fotocopia de Cédula de identidad vigente. Los menores de 18 años y mayores de 15 deberán presentar la autorización exigida por el Artículo 13 del Código del Trabajo.
- b) Resultado de exámenes de idoneidad psicológica que el Empleador exija.
- c) Los antecedentes necesarios para redactar el contrato de trabajo, a través de la ficha de contratación.
- d) Certificado de antecedentes penales.
- e) La documentación correspondiente, si tuviera derecho a percibir asignación familiar.
- f) Documentación que acredite filiación a una Administradora de Fondos de Pensiones o Caja de Previsión.
- g) Certificado de Título.
- h) Curriculum Vitae.

ARTÍCULO 3º: El Empleador podrá exigir que el postulante se someta a las entrevistas que estime necesarias y la presentación de otros documentos adicionales a los anteriores, como los siguientes: certificados de estudios, certificado de nacimiento y otros documentos relativos a la especialización del trabajador, que acrediten los antecedentes indicados en el currículum, de acuerdo con los procesos indicados en el Protocolo de Contratación. En caso de ser contratados, la presentación de documentos o antecedentes falsos se estimará como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, constituyendo causal suficiente para poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, en conformidad con el artículo 160 N° 1, letra a) del Código del Trabajo.



TÍTULO II Del Contrato de Trabajo

ARTICULO 4º:

Cumplidos los requisitos de ingreso, las partes otorgarán el contrato de trabajo, por escrito, quedando un ejemplar en poder de cada parte. El contrato de trabajo escrito se celebrará en el más breve plazo, y contendrá a lo menos, las estipulaciones que señalan los artículos 10 del Código del Trabajo y 79 del D.F.L. N° 1/97 del Ministerio de Educación, Estatuto Docente. Este deberá realizarse dentro de los 15 días seguidos al ingreso del trabajador al servicio del Empleador.

ARTICULO 5º:

El trabajador, a su ingreso, indicará además los datos de su cónyuge e hijos u otros parientes, a fin de mantener comunicación con éstos, en caso necesario. Estos datos no podrán ser revelados por el empleador a terceros, salvo autorización escrita del trabajador.

ARTICULO 6º:

Toda modificación al contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, o en un documento anexo que lo complementará y deberá llevar la firma del(la) director(a) del Colegio o de la persona que se desempeñe como jefe del Área Administrativa y la rúbrica del trabajador.

ARTICULO 7º:

El personal se compromete individualmente a realizar el trabajo pactado en el respectivo contrato de trabajo, obligándose a ejecutar los trabajos propios de su profesión u oficio que le sean encomendados. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios siempre que exista causa justificada, a condición de que las labores sean similares y que no causen menoscabo económico. Si la variación de los servicios se refiere al lugar donde ellos se prestan, el nuevo sitio debe encontrarse dentro de las sedes que el Empleador mantiene.

TÍTULO III De la Jornada de Trabajo y Horas extraordinarias.

ARTICULO 8º: Se considerará jornada ordinaria de trabajo la estipulada en el respectivo contrato de trabajo y que no exceda el límite de 45 horas cronológicas semanales fijados en el Código del Trabajo. Esta será distribuida de la siguiente forma:

Personal Auxiliar:

La jornada laboral podrá ser distribuida de lunes a viernes, de 7:00 a 23:00 horas y el sábado, de 7:00 a 14:00 horas.

Personal Administrativo:

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas cronológicas semanales y se encuentra determinada en cada contrato individual de trabajo. En todo caso, corresponde al trabajador administrativo media hora de colación cuyo tiempo será de su cargo.



Personal Docente:

En el caso de los docentes, la jornada máxima contratada será de 44 horas cronológicas, semanales mensuales.

La jornada se interrumpirá por el espacio que determine el colegio, conforme a la ley, tiempo que se entenderá excluido de la jornada de trabajo y será destinado a la colación.

Se excluye de la limitación de la jornada de trabajo a aquellas personas que de acuerdo con el artículo 22 del Código del Trabajo, se desempeñan como Gerentes, Administradores, Directivos y quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata, así como aquellos a los que se les encomiende trabajo fuera del Establecimiento educacional, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

ARTICULO 9º: La jornada de trabajo que exceda el máximo legal o la pactada, se considerará extraordinaria, salvo las situaciones descritas en el artículo 10 de este reglamento. Tendrán tal carácter, por tanto, las que se presenten con expresa autorización escrita del empleador. Estas no podrán exceder de 2 horas cronológicas por cada día.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mismo período, prescribiendo el derecho a exigir las luego de seis meses de efectuadas.

De las horas extraordinarias, se llevará un registro especial en el que conste su pago o compensación en horas de servicio, según se haya pactado por escrito entre las partes.

ARTICULO 10º: No se considerarán horas extraordinarias:

- a) Las trabajadas en compensación de permisos previamente solicitados por el trabajador y autorizados por la Dirección y/o Administración.
- b) Las que se emplean para realizar consejos extraordinarios de profesores; sin embargo, cuando el Consejo dure más allá de las 21 horas, éstas serán compensadas al docente que supere su jornada contratada.
- c) Las que sean necesarias para reuniones extraordinarias con padres y apoderados.
- d) Las que sean necesarias para distintas celebraciones (Aniversario del Colegio, actos culturales, desfiles, etc.) realizados en el transcurso del año escolar.
- e) Las que se lleven a cabo sin conocimiento del empleador y sobrepasen la jornada laboral pactada.
- f) Las que se destinen a la solución o paliativo de las emergencias y siniestros que afecten al Colegio.
- g) Las que sean planificadas para dar cumplimiento al funcionamiento del Comité Paritario.
- a) Estas horas serán compensadas al docente que supere su jornada contratada cuando la actividad se realice fuera de su jornada ordinaria.



TÍTULO IV Del Control de Asistencia

ARTICULO 11º: Los trabajadores, a la entrada y salida de su lugar de trabajo al inicio y término de la jornada, tendrán la obligación individual de registrar su asistencia. El registro de asistencia debe hacerlo personalmente el trabajador, quedando prohibido que otra persona que no sea él realice esta operación en su lugar.

El registro de asistencia no podrá ser alterado en caso alguno, y de producirse algún error, sólo podrá ser enmendado por el empleador o su representante.

ARTICULO 12º: El personal de vigilancia deberá controlar el ingreso de todas las personas a la sede del Empleador en que se desempeñen; debiendo: solicitar identificación y el motivo de la visita, pedir autorización a quien corresponda para aceptar el ingreso al Establecimiento, tomar datos y copia, si procediere, de las cédulas de identidad de las personas que ingresen al recinto, dejando constancia de ello en el respectivo libro de novedades.

Los vigilantes nocturnos estarán obligados a impedir el ingreso de cualquier persona ajena o no relacionada con el Empleador a los recintos en que se desempeñen. Excepcionalmente, podrá ingresar quien cuente con expresa autorización de la Dirección.

Además, deberán:

- a) Realizar rondas permanentes durante su jornada.
- b) Mantener iluminación permanente en los sectores del recinto que lo requieran.
- c) En caso de haber dos vigilantes, no podrán hacer uso de la hora que corresponde a colación y descanso, en forma conjunta.

Los vigilantes diurnos y nocturnos deberán anotar en forma precisa y clara toda situación anormal o importante que ocurra durante su jornada, en el libro destinado al efecto, que se mantiene en la portería.

El incumplimiento de dicha obligación se trate de omisión de anotaciones o de tergiversación de hechos, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato para todos los efectos legales.

TÍTULO V De las Remuneraciones y Descuentos

ARTICULO 13º: Por remuneración se entiende la retribución en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador de parte del empleador, por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley y las indemnizaciones por años de servicio establecidas en los artículos



162 y siguientes del Código del Trabajo.

El trabajador percibirá las remuneraciones pactadas en el contrato individual de trabajo respectivo, las que serán reajustadas de acuerdo con lo pactado en cada caso. El trabajador no podrá percibir una remuneración inferior al ingreso mínimo proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Las remuneraciones se estipularán y pagarán en moneda de curso legal; pero - a petición escrita del trabajador- podrá pagársele con cheque o vale vista bancario a su nombre o depositársele en la cuenta corriente bancaria que el trabajador indique.

ARTICULO 14º: El pago de las remuneraciones mensuales se hará el día 30 de cada mes o el día hábil siguiente del mes calendario, dentro de la hora cronológica siguiente al término de la jornada, en el lugar de trabajo.

Si se paga con cheque u otro documento bancario, el trabajador podrá ser autorizado para acudir a cobrarlo hasta antes de las 12.00 horas del respectivo día, debiendo el trabajador otorgar recibos en la liquidación de sueldos de la cantidad percibida, previa verificación de su monto. El recibo debe ser firmado por el trabajador. Una vez firmado, no podrá efectuar reclamaciones.

ARTICULO 15º: El empleador deducirá de la remuneración del trabajador las sumas correspondientes a aportes de seguridad social, impuestos que las graven. Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador otorgado por escrito, podrán deducirse otros valores, los que no podrán exceder del 15% por ciento de la remuneración total del trabajador.

En todo caso, se descontarán los retrasos al inicio de la jornada o salidas anticipadas al horario de trabajo de los trabajadores del establecimiento, que no cuenten con autorización previa.

ARTICULO 16º: Procedimiento de Reclamo, Art. 62 bis del Código del Trabajo.

Para los efectos previstos en esta normativa, el empleador ha fijado el siguiente procedimiento:

- a) El trabajador (a) que sea discriminado en cuanto a su remuneración, cuando cumpla las mismas horas y funciones que otro, deberá dirigir una comunicación escrita a la Dirección, señalando de manera circunstanciada, cuáles son las discriminaciones de remuneración que sufre.
- b) Si esta comunicación no señala los elementos de calificación, perfeccionamiento o capacidad, que justifiquen la disparidad, será desechada sin más. -
- c) Por el contrario, si existe base para admitirla, será cursada a la Administración del Colegio, la que dará una respuesta al(a) trabajador(a), dentro de los 5 días desde que fue remitida a la Dirección, a fin de resolver el asunto.



TITULO VI De las Obligaciones, Prohibiciones y Derechos

ARTICULO 17º:

Son deberes del **Empleador sostenedor** en relación con sus trabajadores:

- a) Respetar la dignidad de las personas y su calidad profesional.
- b) Asignar al trabajador las labores convenidas en el contrato, sin perjuicio que ellas sean una o más, y siempre que puedan cumplirse adecuadamente.
- c) Promover e incentivar el perfeccionamiento profesional de docentes, y Asistentes de la Educación.
- d) Mantener constante y expedita comunicación con el Personal del Colegio, atendiendo sus inquietudes y problemas en la medida de lo posible.
- e) Dar a conocer los beneficios que las instituciones de seguridad social o previsional otorgan a los afiliados.
- f) Esforzarse por crear un clima favorable al trabajo y mantener la identidad propia del Colegio y sus miembros.
- g) Fomentar el espíritu creador y la iniciativa personal, dentro del marco de la verdad, respeto, orden y disciplina al interior del Establecimiento, de los trabajadores entre sí, de éstos con la Dirección del Colegio y también, entre los alumnos y entre éstos con los trabajadores del Establecimiento.
- h) Escuchar al personal cuando éste lo solicite.

ARTICULO 18º:

El **Personal contratado** del Colegio tiene las siguientes obligaciones:

- a) Realizar personal y eficientemente la(s) función(es) convenida en el Contrato de Trabajo.
- b) Guardar lealtad y respeto al Establecimiento y a sus autoridades, a su jefe directo, religiosas y a sus compañeros de trabajo.
- c) Avisar oportunamente las ausencias por causas justificadas.
- d) Cumplir con puntualidad las horas de trabajo pactadas en el Contrato de Trabajo, dejando constancia de la asistencia y puntualidad en la forma que el Colegio lo determine.
- e) Mantener la sobriedad, presentación y corrección que corresponde a los integrantes del Personal de un Establecimiento educacional.
- f) Mantener relaciones deferentes con las religiosas, directivos, compañeros de trabajo, alumnos y apoderados.
- g) Cuidar de la conservación y buen estado de las dependencias, infraestructura y material didáctico.
- h) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos dados a su cargo.
- i) Dar aviso dentro de 24 horas a la Dirección en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia sea por enfermedad, deberá presentar licencia médica para tramitar el subsidio que corresponda, en el plazo de 48 horas.



- j) Poner en conocimiento de su jefe inmediato, o de la Dirección, las irregularidades que se adviertan o los reclamos que se formulen.
- k) Guardar secreto en los asuntos cuya naturaleza lo requiera, sobre los cuales se hayan dado instrucciones en cuanto a su carácter de reservados.
- l) Estar dispuestos a la colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o emergencia en el Colegio. Cumplir con el contrato y con las normas establecidas en el presente Reglamento, en los términos del artículo N° 1546 del Código Civil.
- m) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización, a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- n) Dar aviso inmediato a la Dirección o a su representante, directamente, de cualquier hecho que revista carácter de delito, que haya ocurrido al interior del Colegio, y/o que afecte a un(a) alumno(a). En caso de que la comunicación no sea inmediata, se estimará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en razón de que el Colegio debe preservar sobre todo la integridad física y psíquica de sus alumnas y alumnos.

Los **Profesionales de la Educación**, además deben:

- o) Realizar profesionalmente y en **forma oportuna** el trabajo docente, en conformidad a la legislación vigente y a las orientaciones emanadas del Proyecto Educativo y de la Dirección del Colegio.
- p) Presentar por escrito y con anticipación toda solicitud de permiso, procurando priorizar la continuidad del servicio educacional.
- q) Cumplir con los criterios de normativas disciplinarias y con la línea curricular que sean proporcionados por la Dirección del Colegio.
- r) Abandonar la sala al final de la clase, después que lo hagan los alumnos y velar por que quede en buenas condiciones de orden y presentación.
- s) Llevar el Libro de Clases a la Sala de profesores o a la Inspectoría del sector según corresponda, al inicio de cada recreo, y a la Sala de Profesores al término de cada jornada.
- t) Mantener al día los libros de clases y demás documentación (Contenidos del programa educacional, firma, asistencia, etc.). Especialmente exigible, será la obligación de registrar la asistencia de manera oportuna y permanente, y de registrarla. La infracción a esta obligación constituirá incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.
- u) Dar cuenta a la Dirección de daños y atentados sufridos por los alumnos(as), que afecten su dignidad y derechos fundamentales, en especial, aquellos que constituyan violencia intrafamiliar, sea moral o física.
- v) Respecto de aquellos que ejercen docencia de aula, autorizar la filmación y reproducción de sus clases para efectos de evaluación de desempeño docente y su exhibición a aquellos apoderados pertenecientes a los cursos en que las clases se impartan.
- w) Entregar oportunamente el trabajo solicitado por la Unidad Técnico-Pedagógica del Establecimiento (Planificaciones, modelos de pruebas, revisión de éstas, etc.).
- x) Resguardar en todo momento la integridad física, moral y psicológica del alumnado.



ARTICULO 19º: Se prohíbe al trabajador:

- a) Llevar una vida reñida con los valores éticos que sustenta el Colegio de acuerdo con lo expresado en el artículo 1º- del presente reglamento, dentro del ámbito laboral en que se desempeña, que contradiga su opción religiosa y/o filosófica y produzca desorientación en los(as) alumnos(as), los trabajadores y en general, en toda la comunidad educativa.
- b) Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada respectiva, sin la autorización correspondiente del jefe directo.
- c) Atrasarse en forma reiterada y sin justificación.
- d) Suspende sin causa las actividades de trabajo o inducir a otros funcionarios a ello.
- e) Causar daños voluntarios e intencionados a las instalaciones materiales del Establecimiento.
- f) Hacer circular listas y organizar colectas sin la autorización escrita de la Dirección del Establecimiento.
- g) Ingresar al lugar del trabajo o trabajar en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
- h) Marcar o firmar asistencia de compañeros de trabajo, en el control efectuado, de llegada o salida.
- i) Mostrar negligencia en cumplir sus compromisos con el Colegio, alumnos y demás compañeros.
- j) Manifestar disgustos u opciones contrarias sobre la condición, marcha o régimen interno del Colegio, sin darlos a conocer previamente a la Dirección del mismo y esperar un tiempo prudencial para que se subsanen los defectos.
- k) Participar o promover actividades político-partidistas dentro del Establecimiento.
- l) Hacer clases particulares a los alumnos del Establecimiento, recibiendo por ello dinero o donativo equivalente.
- m) Aplicar medidas disciplinarias a los alumnos cuando no fuera de su competencia tomarlas.
- n) Citar o efectuar reuniones no programadas o no autorizadas por la Dirección del Colegio.
- o) Usar el local del Establecimiento para actividades particulares o ajenas a su función, a menos que haya autorización especial de la Dirección.
- p) Efectuar con los alumnos, apoderados o con ambos, actividades fuera del Establecimiento, tomando el nombre de éste o de algún curso, a menos que se trate de actividades programadas por el Colegio o autorizadas por la Dirección.
- q) Enviar a los alumnos a diligencias o mandados fuera del Colegio, sea por asuntos de éste, del curso o particulares.
- r) Disponer del Personal auxiliar para trámites o asuntos particulares que se deban efectuar fuera del Establecimiento, a menos que hayan sido autorizados por la Dirección.



- s) Tomar la representación del Colegio para ejecutar actos o contratos que excedieren sus atribuciones propias o que comprometan el patrimonio del establecimiento, salvo que una orden del Empleador le hubiere facultado para tal objeto.
 - t) Las obligaciones que nazcan de los actos y contratos realizados por el trabajador con infracción a estas normas serán de su exclusiva responsabilidad y si fuesen varios los que hubieren intervenido, la responsabilidad será solidaria.
 - u) Solicitar o hacer prometer donativos o ventajas en favor propio o para terceros.
 - v) Alterar el normal desarrollo de las actividades del Colegio.
 - w) Efectuar llamadas telefónicas personales de larga distancia, sin la autorización expresa de la Dirección, debiendo en todo caso restituir su valor una vez efectuada la llamada o al momento de ser facturada por la Compañía de Teléfonos.
 - x) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él(ella), su cónyuge, sus parientes consanguíneos del primer al cuarto grado inclusive, o por afinidad comprendida entre el primer y segundo grado, o las personas ligadas con él(ella) por adopción.
 - y) Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos.
 - z) Los trabajadores deben usar los computadores del Colegio solo para fines laborales. La comunicación a través de la web con alumnos debe realizarse a través de los medios institucionales, los que son de propiedad del Empleador sostenedor, así como los datos que por dicho servidor transite. Si eventualmente el profesor usa otros medios, tales como Messenger, foto log, Facebook, o cualquier otro intercambio electrónico de información, deberá hacerlo usando el lenguaje correcto y con la prudencia, responsabilidad y discreción que amerita su cargo.
- En general, se prohíbe al personal cualquier conducta que infrinja su contrato de trabajo, el presente reglamento y las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ARTICULO 20º: Serán consideradas faltas graves constitutivas de negligencia inexcusable las mencionadas en el artículo anterior en las letras b), f), i), k), m) y s).

TITULO VII De las Sanciones y Multas

ARTICULO 21º: Cualquier infracción a este reglamento interno será sancionada con una multa que no podrá exceder al 25% del sueldo diario del trabajador infractor y su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo de la localidad respectiva. Los valores que se recauden por ese concepto serán destinados a incrementar los fondos que indica el artículo 157 del Código del Trabajo.

Las faltas leves serán sancionadas con amonestaciones verbales por parte del empleador, de las cuales se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador.



Las faltas que constituyen causas justificadas de terminación de contrato de trabajo, según la ley, serán sancionadas precisamente con la separación inmediata del trabajador infractor.

Todas estas sanciones se aplicarán sin perjuicio del derecho del empleador a perseguir, en conformidad a la ley, la responsabilidad civil o criminal del trabajador cuando la falta por él cometida así lo determine, como en el caso de daños intencionales, fraudes, etcétera.

Mientras no se determine la responsabilidad en los hechos por parte del trabajador, éste será suspendido del cargo durante la fase de investigación desformalizada, la que en todo caso deberá respetar el debido proceso, sin perjuicio del derecho a su remuneración.

La investigación interna, que será efectuada por uno o más miembros del Equipo Directivo, deberá constar por escrito y se mantendrá en absoluta reserva, siendo oídas siempre ambas partes involucradas para que puedan fundamentar sus dichos.

Las conclusiones de la Investigación interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

No podrá aplicarse al trabajador otras multas que las contempladas en este Reglamento Interno.

TITULO VIII De los Feriados.

ARTICULO 22º: El personal del Colegio tendrá derecho al feriado que establece la legislación vigente en los siguientes términos:

- a.) Los trabajadores Asistentes de la Educación, conforme al artículo 41 de la ley 21.109, gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año.

Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado el Director, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados. Con todo, se podrá fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días hábiles previos al inicio del año escolar.



- b.) Los trabajadores docentes tendrán derecho al feriado de días establecido en el artículo 41 del estatuto docente y que comprende los meses de enero y Febrero, salvo tres semanas que el empleador puede determinar para realizar funciones de carácter curricular no lectivas que serán fijadas con antelación.

ARTICULO 23º: Los trabajadores Asistentes de la Educación deberán tomar su feriado en el período comprendido entre los meses de enero y Febrero.

Si el trabajador Asistente de la Educación por cualquier motivo dejare de prestar servicios al Colegio antes de cumplir el año de trabajo, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado, incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término de contrato.

El feriado de los trabajadores Asistente de la Educación, deberá ser continuo y no podrá acumularse al feriado del período siguiente.

ARTICULO 24º: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. Si el Empleador distribuyere la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado.

ARTICULO 25º: El feriado deberá ser solicitado por escrito con un mes de anticipación y podrá acumularse sólo hasta por dos períodos consecutivos, por acuerdo entre empleador y trabajador.

ARTICULO 26º: Todo trabajador con diez años de trabajo continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres años trabajados adicionales, conforme al artículo 68 del Código del Trabajo.

ARTICULO 27º: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. Sólo si el trabajador dejare de pertenecer al Empleador, por cualquier circunstancia, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de feriado, el Empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Si el contrato del trabajador terminare antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, el trabajador 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 en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

ARTICULO 28º: Durante los períodos de suspensión de las actividades de aula, que no se den como feriado a los docentes, la Dirección del establecimiento podrá disponer que éstos se ocupen en actividades de perfeccionamiento, de planificación, de continuación de proyectos en ejecución u otras actividades curriculares no lectivas, distribuyendo el tiempo de tal manera que se respete la jornada de clases de cada uno y que la tarea contribuya a su mejor desempeño profesional y a los intereses educacionales del establecimiento. El resto del personal continuará en las tareas que ordinariamente tiene asignadas, sin perjuicio de que, si los trabajos encomendados fuesen insuficientes para completar su jornada ordinaria de



trabajo, se les asigne otros similares. Para estos efectos se considerarán, especialmente, aquellas labores que contribuyan a preparar al Colegio para la iniciación del año escolar. El plazo máximo para desarrollar estas actividades será de tres semanas.

TÍTULO IX De las Licencias.

ARTICULO 29º: Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por licencia el período en que el trabajador por razones previstas y protegidas por la legislación vigente, suspenda temporalmente sus servicios por alguna de las siguientes razones:

- a) Llamado a servicio activo a las Fuerzas Armadas.
- b) Licencia por enfermedad.
- c) Licencia por maternidad.

ARTICULO 30º: El personal que deba cumplir con el servicio militar o forme parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción tendrá derecho a conservar sus empleos sin goce de remuneraciones, hasta por un mes después de la fecha de licenciamiento y que conste en el respectivo certificado. En caso de enfermedad comprobada mediante certificado médico, este plazo se extenderá hasta por un término máximo de cuatro meses.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales. En el caso de los reservistas al servicio activo por períodos inferiores a 30 días, percibirán del empleador las remuneraciones correspondientes, a menos que, por Decreto Supremo se disponga expresamente que sean de cargo fiscal. La obligación impuesta al empleador, de conservar el empleo al trabajador, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de igual jerarquía o remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

ARTICULO 31º: El trabajador del Colegio que, por enfermedad o accidente estuviese imposibilitado de concurrir a su trabajo, deberá dar aviso a la Dirección del Colegio, por sí o por medio de tercero, a la brevedad, y en todo caso dentro de las 24 horas siguientes al momento en que sobrevino la enfermedad o accidente.

La presentación del respectivo formulario de licencia médica se deberá hacer llegar a la Dirección, dentro del plazo de 2 días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia. El no cumplimiento oportuno de esta obligación hará responsable al trabajador de las demoras o falta de pago de la licencia. El empleador recepcionará el formulario, llenando los datos requeridos y enviándolo al Servicio de Salud o la Institución que corresponda, en el plazo requerido por la ley.

En todo caso, el empleador cubrirá los tres primeros días no cubiertos por la Isapre o Fonasa, dos veces al año.

ARTICULO 32º: La inobservancia de las disposiciones que regulan las licencias médicas serán sancionadas en los casos y formas que determina la legislación vigente.



ARTICULO 33º: Las trabajadoras tendrán derecho a un **descanso de maternidad** en los tiempos y condiciones establecidas por la ley.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará 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, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

ARTICULO 34º: Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195 del Código del Trabajo, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazosa llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTICULO 35º: Las trabajadoras tendrán derecho a un **permiso postnatal parental** conforme a lo indicado en el artículo 195 del Código del Trabajo.

ARTICULO 36º: La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196 del Código del Trabajo, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley No 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.

ARTICULO 37º: Durante el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal, la mujer goza de fuero laboral. Mientras dure el período de fuero, el Colegio no puede terminar el contrato sin previa autorización de la justicia ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo. Si por desconocimiento del estado de embarazo, el Colegio le hubiere puesto término al contrato de trabajo sin la autorización del respectivo tribunal, la medida quedará sin efecto y la trabajadora se reintegrará a su trabajo con la sola presentación del certificado médico, debiendo pagársele los períodos no trabajados, siempre que ella no tuviere derecho a subsidio.

ARTICULO 38º: Respecto al beneficio de sala cuna, se dará estricto cumplimiento al artículo 203 del Código del Trabajo. Si un establecimiento de la Empleadora ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá tener salas anexas e independientes del local del trabajo, donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Se entenderá que el empleador cumple con la referida obligación si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.



ARTICULO 39º: Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldos, cualquiera sea el sistema de remuneración, todo ello conforme lo dispone el artículo 206 del Código del Trabajo. El derecho de usar este tiempo con el objeto indicado no podrá ser renunciado en forma alguna.

TÍTULO X De los Permisos.

ARTICULO 40º: Se entiende por permiso, la autorización que otorga la Dirección, o la persona en quien ésta delegue la correspondiente facultad, al trabajador para no concurrir a sus labores o para ausentarse temporalmente del lugar de trabajo dentro de la jornada diaria. Los permisos podrán ser con o sin goce de remuneraciones, según lo determine el empleador.

ARTICULO 41º: Toda solicitud de permiso deberá presentarse por escrito a la Dirección del Colegio, salvo casos de extrema urgencia debidamente calificados por ella. En todo caso, deberán invocarse las razones que motivan la solicitud y se acompañarán los antecedentes que la justifican.

El empleador en todo caso podrá denegar el permiso sin expresión de causa, constituyendo las ausencias en que incurriere el trabajador las causales de término de contrato de trabajo señaladas en los N° 3 o 4 del artículo 160º del Código del Trabajo, según sea el caso.

TITULO XI De las Informaciones, Reclamos y de los Reemplazos

ARTICULO 42º: El empleador, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, mantendrá una permanente comunicación a través de reuniones informativas periódicas con el personal.

Las informaciones o aclaraciones que desee obtener el personal por asuntos relacionados con sus derechos y obligaciones, o atinentes al desempeño de sus funciones serán solicitadas a la Dirección del Colegio en forma directa por el funcionario afectado.

Las peticiones o reclamos de carácter individual o colectivo serán hechos en forma directa a la Dirección y/o Administración del establecimiento, la cual, según sea la situación, responderá en forma inmediata o en un plazo no superior a 5 días hábiles desde el momento de recibida dicha petición o reclamo.



ARTICULO 43º: En los dos niveles de gestión estratégicos, ante la ausencia de alguno de los titulares de las funciones allí definidas, operará la subrogancia en la función estratégica de acuerdo con las normas siguientes:

- a) El(la) director(a) será subrogado(a) por un miembro designado previamente del equipo directivo que semestralmente señale su titular mediante comunicación oficial interna.
- b) La Jefatura de Departamento será subrogada por un profesor del mismo departamento designado por el jefe Técnico.

En principio, el trabajador que subrogue alguna de las funciones precedentes, la cumplirá conjuntamente con aquella que contempla su contrato de trabajo.

En los casos citados, la subrogancia da derecho a la asignación de responsabilidad que defina el Empleador sostenedor, de la que será beneficiario el subrogante sólo por el tiempo que dure la ausencia del titular de la función.

ARTICULO 44º: Reemplazos de docentes y contrato de reemplazo: Para estos efectos, regirá lo previsto en el artículo 79 del Estatuto Docente que dispone en lo pertinente lo siguiente: “el contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia. El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario”.

“Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo”.

“Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por sus naturalezas tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato”.

TITULO XII De La Terminación del Contrato de Trabajo

ARTICULO 45º: Las normas de este título se aplicarán siguiendo las indicaciones y procedimientos descritos en el Protocolo de Desvinculación del Personal, que forma parte integrante del presente Reglamento.

Artículo 159 del Código del Trabajo:

El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.



- c) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año, el trabajador que hubiere prestados servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, los transformara en contrato de duración indefinida;
- d) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- e) Muerte del trabajador;
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTICULO 46º. Artículo 160 del Código del Trabajo.

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleadorle 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 probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
 - d) Conducta inmoral del trabajador que afecte al Empleador.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubierensido 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 periodo de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere asu 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 lugar de trabajo y durantelas horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las tareas convenidas en el contrato.



5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento de establecimiento, a la seguridad, o a la actividad de los trabajadores a la salud de estos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento de grave de las obligaciones que impone el contrato.

TITULO XIII

Procedimiento Interno de Comprobación de Infracciones e Incumplimientos a prohibiciones y obligaciones de los trabajadores y de Acreditación de las causales de despido.

ARTÍCULO 47º: El presente procedimiento se aplicará en la determinación de infracciones e incumplimientos a prohibiciones y obligaciones de los trabajadores, consignados en sus contratos de trabajo y en el presente Reglamento, así como en la justificación y procedencia de las causales que permiten la terminación de un contrato individual de trabajo.

Solo se podrán aplicar las causales de terminación de contrato de trabajo indicadas en los artículos 159, 160, 161, 161 bis del Código del Trabajo y del artículo 87 del Estatuto Docente, y las que procedan de acuerdo con las normas que las modifiquen.

ARTICULO 48º: En el caso de las causales indicadas en el artículo 159 del Código del Trabajo, se aplicará el siguiente procedimiento, según las causales que se indican a continuación:

- a) Mutuo Acuerdo de las Partes: En este caso, la Dirección y/o Administración del Establecimiento, por sí o mandatario, citará al trabajador a fin de lograr el acuerdo. En todo caso, este acuerdo no podrá versar sobre materias de renuncia prohibida por las leyes.
- b) Renuncia del trabajador, que deberá presentarse por escrito al empleador con 30 días de anticipación a lo menos.
- c) Muerte del trabajador: En este caso, y una vez presentado el certificado de defunción respectivo, la Administración firmará el finiquito respectivo con los herederos del trabajador fallecido, con quienes cumplirá según lo dispuesto en el artículo 60 del Código del Trabajo.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato: En este caso, la
- a) Administración, en el mes de noviembre de cada año, determinará qué trabajadores que tienen contrato de plazo fijo, terminarán sus labores el 28 de febrero, sin prórroga posible, pudiendo comunicar tal circunstancia al trabajador.
- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato: La Administración, en caso de contrato por obra o faena, deberá establecer en el momento de la firma del contrato, la condición que estará envuelta en la determinación de este. En todo caso esta causal sólo será aplicable a los asistentes de la educación.



- f) Caso fortuito o fuerza mayor: Se entenderá que hay caso fortuito o fuerza mayor, cuando se produzca un hecho imprevisible e irresistible, producto de la naturaleza del hombre que hace imposible al empleador, otorgar la obligación de dar trabajo. -

ARTICULO 49º: En el caso de las causales indicadas en el artículo 160 del Código del Trabajo, y de infracciones e incumplimientos de los trabajadores, de acuerdo a las prohibiciones y obligaciones que se consignan en los contratos de trabajo y en el presente Reglamento, la Dirección y/o Administración dispondrá la formalización de la denuncia por parte del jefe directo, el conocimiento de las imputaciones por parte del trabajador, su derecho a defensa escrita, e instancia de apelación respecto de sus decisiones. El empleador en uso de su potestad administrativa dispondrá la determinación de la responsabilidad del trabajador a través de una Investigación desformalizada, la que en todo caso deberá respetar el debido proceso, sin perjuicio del derecho a su remuneración.

La investigación interna deberá constar por escrito y se mantendrá en absoluta reserva, siendo oídas siempre ambas partes involucradas para que puedan fundamentar sus dichos.

Esta investigación será realizada por una o más personas que el Empleador designe, y el trabajador tendrá derecho a recusarla por escrito, dentro de las 24 horas siguientes a su conocimiento. El plazo para investigar será de 5 días hábiles, y deberá terminar por un informe escrito que establezca los hechos que configuren la causal. De estos hechos el trabajador siempre podrá reclamar por escrito, dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Las conclusiones de la Investigación interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

ARTICULO 50º: En el caso de la causal indicada en el artículo 161 del Código del Trabajo, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) La Administración pedirá informe a sus direcciones dependientes para fundamentar.
- b) La invocación de las necesidades de la empresa educacional, tratándose del despido de un trabajador, en cada caso particular, y de acuerdo a los siguientes parámetros:
 - i) Disminución de la cantidad de alumnos según nivel de enseñanza y carga horaria afectada, y que amerite la racionalización de la planta docente y no docente.
 - ii) Evaluación deficiente del desempeño.
 - iii) Escaso nivel de perfeccionamiento y/o especialización.
 - iv) Disconformidad fundada, comprobada y responsable de los apoderados hacia el desempeño del trabajador.
 - v) Cierre del establecimiento y término del giro.
 - vi) La Administración fundará en la carta de despido las necesidades de la empresa específicas que concurren en el caso particular, de acuerdo con los informes que haya recibido en el proceso de despido.

ARTICULO 51º: En el caso de la causal indicada en el artículo 161 bis del Código del Trabajo, se aplicará el siguiente procedimiento: a solicitud de la Dirección y/o Administración, el Departamento de Prevención riesgos y el Comité paritario certificarán que se han cumplido las obligaciones que prescribe la legislación para dar lugar al pensionamiento de un trabajador por invalidez total o parcial. -



TITULO XIV Infracciones Graves

ARTÍCULO 52º: Son infracciones graves de los trabajadores las siguientes, sin perjuicio de la calificación que en cada caso en particular realice la Dirección:

- a. Realizar un proceso de Enseñanza Aprendizaje de baja calidad pedagógica en forma reiterada. Este índice será objetivado en relación con elementos como rendimiento del curso, asistencia de los alumnos y obtención del SNED, cuando proceda.
- b. Falsear o adulterar información relacionada con alumnos, apoderados, docentes y de documentos oficiales.
- c. Utilizar la infraestructura y el material didáctico del Colegio en beneficio personal.
- d. Uso indebido de su autoridad.
- e. Agredir de palabra y/o hecho a cualquier miembro de la Comunidad Escolar.
- f. Presentarse al lugar de trabajo en estado de intemperancia.
- g. Usar un lenguaje inadecuado que menoscabe la dignidad de sus alumnos y las personas.
- h. No cumplir tareas asignadas aludiendo causas irrelevantes.
- i. Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor sin causa justificada o sin la debida autorización.
- j. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales actividades.
- k. Causar intencionalmente daño a las instalaciones del Establecimiento.
- l. Cometer cualquier tipo de delito en contra de alumnos, compañeros de trabajos, jefes directos, autoridades y apoderados del Colegio.
- m. Obtener una evaluación de desempeño insatisfactoria al final del año escolar.

ARTICULO 53º: Se considerará también como infracción grave el acoso sexual, entendido según los términos del Artículo 2º del Código del Trabajo, que señala como tal: *“el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo:*

Las conductas constitutivas de acoso sexual consisten en toda acción del acosador sobre la víctima que pueda presentar un requerimiento de carácter sexual indebido, tales como, acercamientos o contactos físicos, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas omisivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



TITULO XV De las Responsabilidad Profesional y Sanciones

ARTÍCULO 54º: Las quejas o denuncias en contra de un trabajador, deberán formularse por escrito ante la Dirección y/o Administración del Colegio.

ARTICULO 55º: La queja o denuncia deberá ponerse en conocimiento del trabajador afectado en un plazo de 5 días de recibida, para que éste, en un plazo también de 5 días hábiles proceda a dar respuesta escrita a la misma, acompañando los antecedentes que estime convenientes.

ARTICULO 56º Dirección y Administración del Colegio resolverá en un plazo de 10 días hábiles con el mérito de los antecedentes que obren en su poder, desestimando la queja o denuncia o bien, adoptando medidas disciplinarias que la naturaleza de la situación amerite. Este procedimiento deberá llevarse en forma privada, de tal manera que no dañe la imagen o la honra profesional del afectado para el caso que la queja o denuncia resultare infundada, sin perjuicio del deber de denuncia consagrado en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

ARTICULO 57: El trabajador del Establecimiento incurrirá en responsabilidad administrativa cuando sea aceptada como fundada la queja o denuncia y fuere susceptible de aplicarse una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada conforme a las normas pertinentes del presente Reglamento. La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y/o penal que pueda afectar al trabajador involucrado.

ARTÍCULO 58º: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionados con:

- a) Amonestación.
- b) Multa.

ARTICULO 59º:

- a) La amonestación consiste en la reprensión verbal o escrita que se hace al trabajador, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida.
- b) La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración diaria, la que no podrá ser superior a un 25% de ésta. El trabajador en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo. A la vez, se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador de la multa impuesta.

ARTICULO 60º: Si Dirección y Administración del Colegio estimaren que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, ordenarán la instrucción de una investigación, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a uno o más funcionarios que actuará(n) como investigador.



TITULO XVI De Las Normas sobre Acoso Sexual

ARTICULO 61º: El Colegio garantiza a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su función y decoro.

ARTÍCULO 62: Definiciones

a) Coerción sexual: Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (A vía de ejemplo podemos mencionar: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo) implicando un abuso de poder.

b) Proposiciones sexuales no consentidas: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

c) Manifestaciones habituales de acoso sexual:

c.1.) Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales. c.2.) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.

c.3.) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

c.4.) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

c.5.) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

ARTICULO 63º: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En el Colegio serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

- a) Nivel 1, acoso leve, verbal, consistente en chistes, piropos y conversaciones de contenido sexual.
- b) Nivel 2, acoso moderado, no verbal, sin contacto físico y consistente en miradas, gestos lascivos y muecas.
- c) Nivel 3, acoso medio fuerte, verbal o explícito, consistente en llamadas telefónicas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- d) Acoso fuerte, con contacto físico, consistente en manoseos, retenciones y acorralamientos.
- e) Acoso grave consistente en presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.



ARTICULO 64º: Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos como el acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección y/o administración superior de la empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTICULO 65º: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Colegio en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTICULO 66º: La denuncia escrita dirigida a la Dirección deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, la función que desempeña en el Colegio, y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTICULO 67º Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTICULO 68º: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a Dirección disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de una de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 69º: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTICULO 70º: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

ARTICULO 71º: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas. Los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.



ARTICULO 72º: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran irán desde, entre otras, las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta un descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a dispuesto en este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.

Lo anterior es sin perjuicio de que el Colegio pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No. 1, letra b del Código del Trabajo, es decir terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTICULO 73º: El informe y las conclusiones a que llego el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberán estar concluidos y entregados a la Dirección a más tardar el décimo quinto día contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día siguiente al término de la investigación.

ARTICULO 74º: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día vigésimo de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

ARTICULO 75º: Las observaciones realizadas por la Inspección de Trabajo, serán apreciadas por la Dirección y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el siguiente día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

ARTICULO 76º: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 77º: Considerando la gravedad de los hechos constatados, el Colegio procederá a tomar las medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

ARTICULO 78º: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 79º: En caso de los casos de acoso sexual que sean dirigidos en contra de padres, madres, apoderados en general y alumnos, se aplicarán en lo que correspondan las normas anteriores.



TITULO XVII Del Perfeccionamiento

ARTÍCULO 80: El Perfeccionamiento es primordial y permanente; con una participación abierta, en donde se respalde la iniciativa personal y/o grupal enmarcada en las necesidades de nuestra realidad. El Colegio formará el Comité bipartito de Capacitación a que se refiere el artículo 13 y siguientes de la ley 19.518, dando aviso escrito a la Inspección del Trabajo respectiva, así como al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE.

Todo el personal que desee participar en un perfeccionamiento fuera del Colegio, de corta o larga duración, debe presentar una solicitud por escrito, debidamente fundamentada a la Dirección del Colegio, quien, en conjunto con el Equipo Directivo, determinará sobre su autorización o denegación.

Cada perfeccionamiento que realizara un funcionario debe ser informado o replicado en el colegio o a la instancia correspondiente.

ARTICULO 81° El Colegio podrá financiar parte o la totalidad de los costos según sea la situación y la necesidad del perfeccionamiento para beneficio del Establecimiento; esta opción queda a decisión de la Dirección o Administración del Colegio.

DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES(Ley N° 20.348)

Del procedimiento de reclamo por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo,

Artículo 82.- El trabajador que considere que a su respecto se ha infringido lo establecido por el artículo 62 bis del Código del Trabajo, podrá reclamar conforme al siguiente procedimiento interno:

- a) El trabajador que considere que a su respecto no se ha respetado el principio de igualdad de remuneraciones por motivo de sexo, deberá comunicarlo por escrito y en términos respetuosos a su jefatura directa.
- b) Dicho reclamo deberá estar debidamente fundado, con toda la documentación que resulte pertinente ya a la que tenga acceso el trabajador reclamante, procurando en todo caso respetar los derechos de los demás trabajadores aludidos o potencialmente involucrados.
- c) El reclamo, en cualquier caso, debe obedecerse a una discriminación arbitraria por razón de sexo en la diferencia de remuneraciones. No son discriminaciones arbitrarias aquellas fundadas en criterios objetivos tales como las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de los trabajadores.
- d) La jefatura directa que recepcione el reclamo abrirá un expediente del caso y recopilará toda la información necesaria.



- e) El sumario o investigación interna que se lleve a cabo por causa del reclamo respetará los principios de bilateralidad de la audiencia, publicidad entre las partes involucradas, confidencialidad respecto del resto de los trabajadores e imparcialidad.
- f) La jefatura directa, dentro del plazo de 15 días de recepcionado el reclamo, evacuará un informe con los antecedentes del mismo y la prueba aportada.
- g) Con el mérito de dicho informe, la unidad encargada de remuneraciones de la Empresa dará respuesta por escrito y debidamente fundada al reclamante y demás intervinientes, si fuera del caso, dentro del plazo de 15 días de recepcionado el informe referido en el número anterior.
- h) Si la reclamante estima insatisfactoria la respuesta evacuada, podrá por sí o representada por la organización sindical a la cual pertenece, denunciar la infracción artículo 62 bis conforme al nuevo Procedimiento de Tutela Laboral establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.
- i) Esta acción sólo podrá intentarse luego de evacuar respuestas el empleador del reclamo interpuesto conforme a este procedimiento o transcurrido el plazo de 30 días desde presentado el mismo sin haber obtenido respuesta del empleador.

OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N°20.399

Artículo 83°: El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N° 203 del Código del Trabajo. "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 este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Artículo 84°: Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial."

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

Artículo 85°: La Ley 20.609 tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Artículo 86°: Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la constitución política de la república o en los tratados sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad del género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad



2ª PARTE

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley N°16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º: Definiciones: para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

TRABAJADOR: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios al Establecimiento Educacional, por los cuales reciba remuneración.

JEFE INMEDIATO: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como director(a), Administrador(a), Encargado(a) de Unidad o Coordinador(a). En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe Inmediato al de mayor jerarquía.

ENTIDAD EMPLEADORA: Es la que contrata los servicios del trabajador, en este caso el **Fundación Educacional Inmaculada Concepción Madre de Dios.**

RIESGO PROFESIONAL: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los artículos 5º y 7º de la Ley N° 16.744.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL: El elemento o conjunto de elementos que permitan al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

ACCIDENTE LABORAL: Toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión de su actividad laboral que le produzca incapacidad o muerte.

ACCIDENTE DEL TRAYECTO: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo,



sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directodeberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Es la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO: Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad, IST de la cual el Establecimiento Educacional es adherente.

COMITÉ PARITARIO: Grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial al interior de la Organización u empresa u Empleador, en conformidad con el decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo, modificado por el decreto N° 186 del mismo Ministerio de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, y Decreto N°30 de fecha 13/08/88 respectivamente y cuya actuación está reglamentada en este documento.

NORMAS DE SEGURIDAD: es el conjunto de reglas obligatorias dispuestas por el empleador, **Fundación Educacional Inmaculada Concepción Madre de Dios**, CPHS y Departamento de Prevención de Riesgos del DSV o aquellas emanadas por el Organismo Administrador para evitar Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.

TITULO II DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 2º: La Dirección o la Administración del Establecimiento, se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los correspondientes niveles de organización.

ARTICULO 3º: Todos los trabajadores del Establecimiento estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

ARTICULO 4º: Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida del establecimiento, esto para efecto de posibles accidentes del trayecto.

ARTICULO 5º: A la hora señalada, el trabajador deberá presentarse en su lugar de trabajo con su vestimenta adecuada a su función.

ARTICULO 6º: Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en el establecimiento a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores:



- a) Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite y otros, debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados.
- b) Mantener los lugares de trabajo libre de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.

ARTICULO 7º: Es obligación de todos los trabajadores cooperar en el mantenimiento y buen estado del Establecimiento Educacional, las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones en general.

ARTICULO 8º: De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, el establecimiento está obligado a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y 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.

ARTICULO 9º: El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione el establecimiento cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Los elementos de protección que se entreguen son de propiedad del Establecimiento, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.

Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

ARTICULO 10º: El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

ARTICULO 11º: Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

ARTICULO 12º: Las máquinas y equipos del tipo que sean deberán ser manejadas con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

ARTICULO 13º: Todo trabajador que deba destapar cámaras y/o fosos tiene la obligación de proteger el sector, a fin de que nadie sufra accidentes, y terminada su faena, deberá colocar la tapa original.



ARTICULO 14º: El o los trabajadores que usen escalas 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 escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador para sujetar la base. Las escalas no deben pintarse y sí deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

ARTICULO 15º: Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas. Las botellas no deberán colocarse en superficie inestable o en lugares que afecte el calor. Deberán mantenerse en carros cuando son móviles o debidamente afianzados a muros, pilares o bancos de trabajo. Al transportarla en carro, deberán estar convenientemente sujetas. En la sujeción no se emplearán alambres o cordones sino cadenas o collares. Las botellas deberán mantenerse, cuando no estén en uso o se encuentren vacías, debidamente tapadas con sus casquetes protectores.

ARTICULO 16º: El traslado de materiales, especialmente de plancha de fierro, deberá hacerse con las debidas precauciones, especialmente si se trata, de planchas delgadas, debido a su excesiva flexibilidad. Los trabajadores que trasladen material deberán usar guantes o manoplas de protección.

ARTICULO 17º: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

ARTICULO 18º: Todo operador de máquina, herramientas o equipo dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.

ARTICULO 19º: El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTICULO 20º: Los trabajadores que trabajan herramientas, tales como: martillos, limas, cinceles u otros, deberán mantenerlas en perfecto estado, con mangos en buenas condiciones. Los cinceles deberán estar convenientemente afilados, prohibiéndose el trabajo con cinceles deformados ya que éstos suelen ser causa de accidentes graves.

ARTICULO 21º: El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades, se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.



ARTICULO 22º: Los trabajadores deberán evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.

ARTICULO 23º: Los trabajadores deben evitar correr por las escalas y transitar por éstas en forma apresurada o distraída.

ARTICULO 24º: Los trabajadores, especialmente los Auxiliares del Establecimiento Educacional, deben tener sumo cuidado con el trabajo que efectúen en techumbres. Este tipo de trabajo se debe evaluar previamente y tomar las medidas preventivas que se aconsejan para este trabajo.

ARTICULO 25º: Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

ARTICULO 26º: Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados, evitando los derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

ARTICULO 27º: Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

ARTICULO 28º: Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que éste parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato. Todo accidente de trabajo deberá ser denunciado a la Asociación Chilena de Seguridad, dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador del establecimiento, y en subsidio de éste, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

ARTICULO 29º: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el establecimiento. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera. Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el jefe directo del accidentado practicará una investigación completa para investigar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario, el



que deberá ser firmado por la Dirección. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador.

ARTICULO 30º: El trabajador que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el establecimiento sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador.

ARTICULO 31º: Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a la Coordinación de Recursos humanos, de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

ARTICULO 32º: Todo trabajador deberá dar cuenta de inmediato de cualquier accidente que le ocurra en el Establecimiento Educacional a su jefe Superior, como asimismo, comunicar de inmediato el accidente que le ocurra a un escolar.

ARTICULO 33º: Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los muslos de las piernas.

ARTICULO 34º: El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

ARTICULO 35º: En el caso de producirse un accidente en el Establecimiento que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, a dar aviso a Enfermería para su atención y proceder con el protocolo en caso de accidente laboral y traslado a Centro Asistencial del Organismo Administrador, si el accidente lo amerita, haciéndolo curar en la faena por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

ARTICULO 36º: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTICULO 37º: Los mismos avisos, carteles, afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

ARTICULO 38º: El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de la empresa velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTICULO 39º: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por el establecimiento para estos casos.



ARTICULO 40º: El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTICULO 41º: Deberá darse cuenta a la Dirección o a la Administración del Colegio y al Comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

ARTICULO 42º: No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTICULO 43º: Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia del establecimiento, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

ARTICULO 44º: En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por el establecimiento, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTICULO 45º: Clases de fuego y formas de combatirlo:

1.- Fuego Clase A: Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir ese tipo de fuego son Agua, Polvo, Químico seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (KUGHT WATER).

2.- Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES) y Espumas (LIGHT WATER).

3.- Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad, tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Compuestos Halogenados (HALONES).

4.- Fuegos Clase D: Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada material.

ARTICULO 46º: Los extintores de Espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTICULO 47º: El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de 23 de agosto de 1974, de Servicio de Salud.



ARTICULO 48º: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale el establecimiento o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

ARTÍCULO 49º: El Establecimiento Educacional debe contar con un plan de emergencia y de evacuación, elaborado de acuerdo con sus necesidades y características y se deberán efectuar prácticas periódicas de dicho plan.

ARTÍCULO 50º: Los profesores de educación física, por estar permanentemente al aire libre y por tanto expuesto a radiación ultravioleta de los rayos solares, deberán aplicarse protector, crema o loción con filtro solar sobre cara, cuello, manos, antebrazos, orejas y en general cualquier parte descubierta. El Colegio proporcionará, para estos efectos, protector con factor de protección solar (SPF) 15 o más, el cual deberá aplicarse al inicio de la exposición y debe repetir su aplicación en otros momentos de la jornada de trabajo. Deberá usar anteojos para el sol con filtro ultravioleta.

TITULO III CONTROL DE SALUD

ARTÍCULO 51º: Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional o podrá exigirle el empleador al postulante presentar un certificado médico en este sentido. Al tratarse de un establecimiento educacional, en el cual se prohíbe el consumo, tráfico y porte de precursores y/o de drogas, se procederá a exigir el examen que corresponda.

ARTÍCULO 52º: Todo trabajador al ingresar al Establecimiento deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTICULO 53º: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTICULO 54º: Cuando a juicio del Establecimiento o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.



TITULO IV DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 55º: Queda prohibido a todo trabajador:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darle de beber a otros. La misma prohibición se aplicará en el caso de drogas descritas como tales en la ley 20.000.
- b) Fumar al interior del Colegio.
- c) Encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- d) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- e) Penetrar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- f) Chacotear, jugar, empujar, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa y a la hora que sea.
- g) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite combustible.
- h) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida y tratarse por propias cuentas las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- i) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- j) Permanecer en los lugares de trabajo, después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- k) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para los trabajadores y estudiantes o acerca de accidentes ocurridos.
- l) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- m) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona.
- n) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes al establecimiento o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- o) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.



- p) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas.
- q) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- r) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
- s) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
- t) Negarse a participar en la práctica del Plan de Emergencia y Evacuación.
- u) Negarse a participar en cursos de capacitación de Prevención de Riesgos.
- v) Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos.
- w) No asearse debidamente después de usar agentes irritantes, que pueden producir dermatitis, tales como tiza, desengrasantes, etc.

TITULO V DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTICULO 56º: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y Organismo Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá al Establecimiento Educacional fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

"En caso de infracciones de las normas de orden contenidas en el presente Reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas".

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



ARTICULO 57º: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

ARTICULO 58º: 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, tanto el Establecimiento, Comité Paritario y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el D.F.L. N° 1 (Código del Trabajo).

ARTÍCULO 59º: Cuando al trabajador le sea aplicable la multa contemplada en el artículo N° 55 de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO VI PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley N° 16.744 y D.S. 101)

ARTICULO 60º: Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales, y a la Asociación Chilena de Seguridad, la de los accidentes del trabajo (en el caso de empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N° 16.744). Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir al Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

ARTICULO 61º: Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo, o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administrativos podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a su Superintendencia de Seguridad Social.

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



desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que corresponden, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contando desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar; se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga al momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar desde el señalado requerimiento de pago.

En el evento que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de



Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

ARTICULO 62º: La Comisión Médica de Reglamentos, también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados.

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

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

ARTICULO 63º: La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

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

ARTICULO 64º: Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

ARTÍCULO 65º: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3º del artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de la carta certificada.

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



ARTICULO 65º: La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Ministerio de Salud. Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados, y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

ARTICULO 67º: Aparte de las personas o entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio. Cuando el Organismo Administrador no sea el Ministerio de Salud, se deberá poner en conocimiento de éste, dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Ministerio indique.

ARTÍCULO 68º: La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello, en conformidad al artículo 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo 65 del presente reglamento.

La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

La simulación de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de presentaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

ARTICULO 69º: Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.



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

ARTICULO 70°: El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponderá, en los términos señalados en este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

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

TITULO VII ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTICULO 71°: Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, dicho Comité estará conformado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, los cuales tienen el carácter de miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. (Artículo 1, Decreto N° 54 que reglamenta la Ley N° 16.744).

El Comité Paritario es un Organismo de participación conjunta y armónica entre la empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos, que razonablemente contribuyan a su eliminación o control.

ARTICULO 72°: La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los Representantes Patronales: serán designados por la entidad empleadora, debiéndose preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, faena, sucursal o agencia.

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 personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que losigan en orden decreciente de sufragios.

ARTICULO 73°: Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:



- a) Tener más de 18 años.
- b) Encontrarse actualmente trabajando en el respectivo Establecimiento educacional y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- c) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o prestar servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año.

ARTICULO 74º: Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en un Establecimiento educacional.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTICULO 75º: Tanto la empresa como los trabajadores, deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTICULO 76º: Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

1. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
2. Dar a conocer a los trabajadores de la empresa, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas provenientes y los métodos correctos del trabajo.
3. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa, como de los trabajadores, de las medidas señaladas.
4. Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
5. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
6. Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
7. Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.
8. Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

ARTICULO 77º: Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez en el respectivo Establecimiento cuando ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.



Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajo el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes Actas.

ARTICULO 78°: Todas las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional, dependerá del número de trabajadores de la empresa y de la magnitud de los riesgos que ésta presente.

Este departamento deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- Reconocimiento de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales.
- Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- Acción educativa de Prevención de Riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, Supervisores y línea de administración técnica.
- Indicar a los trabajadores, los riesgos inherentes a su actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo. (Derecho o Saber).

El experto en prevención constituye además un nexo que permite a la Asociación Chilena de Seguridad, canalizar y orientar su asesoría profesional en Prevención de Riesgos con la empresa.

TITULO VIII

RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (DEL DERECHO DE SABER O DEBER DE INFORMAR) (D.S. N° 40)

ARTICULO 79°: El empleador deberá informar oportuna y conveniente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Informará especialmente acerca de los elementos productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.



ARTICULO 80: 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 de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

ARTICULO 81º: El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTICULO 82º: Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación.



FACTORES DE RIESGO, CONSECUENCIAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LOS TRABAJADORES DE FUNDACION EDUCACIONAL INMACULADA CONCEPCIÓN MADRE DE DIOS – SAN.FERNANDO

PERSONAL	RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Docentes	Caídas al mismo nivel.	Fracturas	Señaléticas de: obligación, auxilio prohibición y peligro
	Caídas a distinto nivel.	Esguinces	
	Caídas de objetos en manipulación.	Contusiones	Tiras antideslizantes en el piso y escaleras
	Choques/Golpes contra objetos inmóviles.	Heridas	Materiales de uso frecuente, rodantes
	Sobreesfuerzos.	Lesiones múltiples	Protección y mantenimiento de accesorios eléctricos y equipos electrónicos
	Contactos eléctricos.	Intoxicación	Elementos tóxicos claramente rotulados
	Atrapamientos entre objetos	Quemaduras	Los envases que contienen los elementos tóxicos se mantienen en buen estado
	<u>Agentes Químicos (laboratorios)</u>	Agotamiento	Los docentes que manipulan los elementos tóxicos poseen capacitación para ello
	Exposición a sustancias nocivas o tóxicas.	Debilidad	Las horas de desempeño laboral, no exceden la normativa legal
	Exposición a agentes químicos por ingestión o inhalación.	Somatización física y psíquica	Se conversa con las personas que presentan indicios de riesgo, cautelando su buen estado emocional
	Contacto con sustancias cáusticas y/o corrosivas.	Conflictos en las relaciones humanas	Capacitación en el uso correcto de la voz a través de la Mutualidad
	<u>Factores derivados de la carga de trabajo</u>	Ausentismo laboral	
	Estrés. Problemas de la voz	Disfonía, afonía	



PERSONAL	RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Asistentes de la Educación	Caídas al mismo nivel. Caídas a distinto nivel.	Fracturas Esguinces Contusiones	Señaléticas de: obligación, auxilio prohibición y peligro Tiras antideslizantes en el piso y escaleras
	Caídas de objetos en manipulación.	Heridas Lesiones múltiples	Materiales de uso frecuente, rodantes
	Choques/Golpes contra objetos inmóviles.	Somatización física y psíquica	Protección y mantenimiento de accesorios eléctricos y equipos electrónicos
	Sobreesfuerzos.	Conflictos en las relaciones humanas	Se conversa con las personas que presentan indicios de riesgo, cautelando su buen estado emocional
	Contactos eléctricos.	Ausentismo laboral	
	Cortes con elementos cortantes	Atrapamientos entre objetos	Se otorgan condiciones de bienestar y seguridad.
	Factores derivados de la carga de trabajo		
	Estrés.		
	Factores derivados de su lugar de trabajo		



PERSONAL	RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Auxiliares de Servicios Menores	<p>Caídas al mismo nivel. Caídas a distinto nivel.</p> <p>Caídas de objetos en manipulación.</p> <p>Choques/Golpes contra objetos inmóviles.</p> <p>Contactos eléctricos</p> <p>Sobreesfuerzos.</p> <p>Atrapamientos entre objetos</p>	<p>Fracturas</p> <p>Esguinces</p> <p>Contusiones</p> <p>Heridas</p> <p>Lesiones múltiples</p> <p>Atrapamientos entre objetos</p> <p>Lesiones</p> <p>Contracturas musculares</p>	<p>Señaléticas de: obligación, auxilio prohibición y peligro</p> <p>Cintas antideslizantes en el piso y escaleras</p> <p>Materiales de uso frecuente, rodantes</p> <p>Protección y mantención de accesorios eléctricos y equipos electrónicos</p> <p>Usar los elementos correspondientes de protección</p> <p>Se otorgan condiciones de bienestar y seguridad.</p>
Operación de Caldera	<p>Operar un equipo de caldera sin la acreditación por autoridad sanitaria de funcionamiento.</p> <p>Contacto con calor</p>	<p>Quemaduras, incendios, explosiones</p>	<p>Certificado emitido por organismo competente como operador de caldera.</p> <p>Usar implementos de seguridad como zapatos de seguridad, guantes, overol, casco, extintores en óptimas condiciones en caldera.</p> <p>Realizar purga de forma suave, abriendo lentamente las válvulas.</p>



**MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES
A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS
DE LA CAPA DE OZONO
(Ley N° 20.096)**

ARTÍCULO 83º: Los efectos científicamente comprobados que produzcan la radiación ultravioleta sobre la salud humana serán evaluados periódicamente por el Ministerio de Salud, sin perjuicio de las funciones que la ley asigne a otros organismos para la evaluación de dichos efectos sobre el ganado, especies vegetales cultivadas, ecosistema, flora y fauna.

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.

ARTÍCULO 84º: Protectores Solares: son productos que tienen ingredientes químicos que nos ayudan a protegernos de la radiación UV. El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica es de una rotulación resistente al agua o a prueba de agua.

Los rayos del sol podrían causar:

- Cáncer de piel
- Debilitamiento de las defensas del organismo
- Manchas en la piel
- Daños en los ojos
- Foto envejecimiento

Artículo 85º: La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continua y discontinua y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Se considera expuesto a radiación ultravioleta, a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.



INDICE UV	PROTECCION	
1	No necesita Protección	• Puede permanecer en el exterior.
2		
3	Necesita protección	• Manténgase a la sombra durante • las horas centrales del día. • Use camisa manga larga crema de protección solar y sombrero. • Use gafas con filtro UV-B y UV-A.
4		
5		
6		
7		
8	Necesita Protección Extra	• Evite salir durante las horas centrales del día. • Busque la sombra. • Son imprescindible camisa, crema de protección solar y sombrero use gafas con filtro UV-B y UV-A.
9		
10		
11		

Artículo 86º: Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1º de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

Artículo 87º: Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”



- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
- d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por Orden del presidente de la República".
 - ★ Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;
 - ★ Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;
 - ★ Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.
- e) Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

Artículo 88º: Los establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, que detecten los médicos que en ellos se desempeñan, las cuales deben clasificarse como "Quemadura Solar" y detallar el porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ). La entrega de esta información será de responsabilidad del director de dichos centros asistenciales y se efectuará por la persona a quién este haya designado para ello, la que servirá de vínculo oficial de comunicación sobre la materia con la mencionada autoridad sanitaria.

Dichos datos, deben ser enviados a la Autoridad Sanitaria Regional competente el último día hábil del mes de abril de cada año, por medios electrónicos, en el formato que establezca el Ministerio de Salud. Ella debe contener:

- N° Casos (eventos)
- Días perdidos
- Diagnóstico de Alta

PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO (Ley N° 20.105)

Artículo 89°: Regulase por esta ley las actividades a que ella se refiere y que recaen sobre los productos hechos con tabaco para el consumo humano.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

- a) Aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- b) Ascensores.
- c) Oficina, casino y baños de la empresa
- d) Establecimientos educacionales

En el Establecimiento Educacional Inmaculada Concepción Madre de Dios se prohíbe fumar.

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

Artículo 90°: Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

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



Artículo 91º: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del presidente de la República”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

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

Repetitividad:

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



Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: <ul style="list-style-type: none">• 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza)• 2 kg. Por mano
Se empuñan, rotan, empujan o fraccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.

Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por esté como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

Posturas forzadas:

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

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

Artículo 92º: Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 93º: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.



ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 94°: Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m³). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo con normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo 95°: El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

Artículo 96°: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

LEY NÚM. 20.949

Artículo 97°: MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

"Artículo único. - Introdúceme las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustituyese el artículo 211-H por el siguiente:

"Artículo 211-H.- 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 N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba



reglamento para la aplicación de la ley N° 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."

2. Reemplazase el artículo 211-J por el que sigue:

"Artículo 211-J.- 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. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

TITULO IX

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNODE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 98º: El presente Reglamento tiene carácter de indefinido y se mantendrá vigente hasta una nueva formulación.

Para su promulgación y publicación, se deberá dejar constancia del cumplimiento de todos los requisitos legales al respecto y que se encuentran contenidos en los artículos 153 y 156 del Código del Trabajo.

El presente Reglamento fue puesto a disposición de la comunidad educativa para que, dentro del plazo de treinta días, hicieran llegar sus observaciones y objeciones de legalidad. Transcurrido dicho plazo, se procedió a su promulgación y publicación definitiva, enviando una copia del Reglamento a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud correspondiente y se entregó un ejemplar a cada uno de los trabajadores del Colegio, comenzando a regir a partir del día

San Fernando, marzo 2022

**Congregación de las Hermanas de la Caridad Cristiana, Hijas de la B.V.M. de la
Inmaculada Concepción**

.....