



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ESCUELA DIFERENCIAL SANTA
CECILIA

VERSIÓN: 6
FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 30/04/2025



CONTENIDO.

TÍTULO PRELIMINAR.....	6
PÁRRAFO I.....	6
TITULO I.....	6
PÁRRAFO I NORMAS DE ORDEN DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO	6
PÁRRAFO II	6
DE LAS CONDICIONES DE INGRESO.....	6
PÁRRAFO III	6
DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	6
PÁRRAFO IV.....	6
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS REMUNERACIONES.....	6
PÁRRAFO V.....	7
HORAS EXTRAORDINARIAS	7
PÁRRAFO VI.....	7
DE LAS REMUNERACIONES	7
PÁRRAFO VII.....	7
DEL CONTROL DE ASISTENCIA.....	7
PÁRRAFO VIII.....	7
DEL CONTROL Y USO DE INTERNET.....	7
PÁRRAFO IX.....	7
DE LOS FERIADOS	7
PÁRRAFO X.....	7
DE LOS PERMISOS POR FALLECIMIENTO.....	7
PÁRRAFO XI.....	8
DE LAS SANCIONES.....	8
PÁRRAFO XII.....	8
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	8
PÁRRAFO XIII.....	8
DE LAS PETICIONES, RECLAMOS Y SUGERENCIAS.....	8
PÁRRAFO XIV.....	8
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.....	8
PÁRRAFO XV.....	9
DEL PERSONAL Y SUS FUNCIONES.....	9
PÁRRAFO XVI.....	10
DEL CONSEJO ESCOLAR Y CONSEJO DE PROFESORES.....	10
PÁRRAFO XVII.....	10
LICENCIAS POR ENFERMEDAD.....	10
PÁRRAFO XVIII.....	11
DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	11
PÁRRAFO XIX.....	12
DE LOS PERMISOS INSTITUCIONALES Y DÍAS ADMINISTRATIVOS	12
PÁRRAFO XX.....	12
PERMISO PATERNAL	12
PÁRRAFO XXI.....	12
DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR	12
PÁRRAFO XXII.....	12
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	12
PÁRRAFO XXIII.....	12
PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO	12
PÁRRAFO XXIV	13
PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS.....	13
PÁRRAFO XXV	13
DEL ACOSO LABORAL	13





PÁRRAFO XXVI	14
PERMISO PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA	14
PÁRRAFO XXVII	14
INCLUSIÓN LABORAL	14
PÁRRAFO XXVIII	14
DERECHOS FUNDAMENTALES DE PROTECCIÓN	14
PÁRRAFO XXIX	14
LEY ANTIDISCRIMINACIÓN	14
PÁRRAFO XXX	15
REGISTRO NACIONAL DE PEDÓFILOS	15
PÁRRAFO XXXI	15
CONSUMO DEL TABACO	15
PÁRRAFO XXXII	15
EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	15
TITULO II	15
REGLAMENTO INTERNO HIGIENE Y SEGURIDAD	15
PARA EL PERSONAL ESCUELA DIFERENCIAL SANTA CECILIA	15
PÁRRAFO I	15
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	15
PÁRRAFO II	15
DE LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	15
DE LAS FUNCIONES DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	15
DE LAS OBLIGACIONES DEL COMITÉ PARITARIO Y SUS TRABAJADORES	16
PÁRRAFO III	16
DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	16
PÁRRAFO IV	17
DEL PROCESO DEL RECLAMO POR ACCIDENTES DEL TRABAJO Y	17
ENFERMEDADES PROFESIONALES	17
PÁRRAFO V	17
DEL DEBER DE INFORMAR	17
(D.S. Nº 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)	17
PÁRRAFO VI	17
DE LAS SANCIONES	17
PÁRRAFO VII	17
DE LAS PROHIBICIONES NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL PERSONAL	17
PÁRRAFO VIII	17
DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO	18
PÁRRAFO IX	18
DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL EN VIRTUD DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	18
PÁRRAFO X	19
RESPONSABILIDAD DE LA JEFATURA	19
PÁRRAFO XI	19
DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	19
PÁRRAFO XII	19
DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS	19
CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO	20
PÁRRAFO XIII	20
DE LA EXPOSICIÓN A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR	20
PÁRRAFO XIV	22
DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES	22
PÁRRAFO XV	23
FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULO ESQUELÉTICA EXTREMIDADES SUPERIORES	23
PÁRRAFO XVI	25
DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	25
PÁRRAFO XVII	25
PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	25





PÁRRAFO XVIII	26
CONTROL DE SALUD	26
PÁRRAFO XIX	26
PRESCRIPCIÓN Y SANCIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	26
PÁRRAFO XX.....	27
GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.....	27
PÁRRAFO XXI.....	27
LEY SANNA.....	27
PÁRRAFO XXII.....	27
DEL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA.....	27
TITULO III.....	29
(ANEXO LEYES Y PROCEDIMIENTOS COMPLEMENTARIOS VIGENTES).....	29
PÁRRAFO I.....	29
NORMATIVA LEGAL VIGENTE.....	29
LEY Nº 20.087 (DO. De 3 de Enero de 2006) que Regula Derechos Fundamentales.....	29
PÁRRAFO II.....	29
IGUALDAD DE REMUNERACIONES.....	29
PÁRRAFO III.....	29
DEL ACOSO SEXUAL, DE LA INVESTIGACIÓN Y SUS SANCIONES.....	29
PÁRRAFO IV.....	29
LEY ANTIDISCRIMINACIÓN.....	29
PÁRRAFO V.....	29
LEY QUE CREA EL REGISTRO NACIONAL DE PEDÓFILOS.....	29
PÁRRAFO VI.....	30
LEY NUM. 20.105 (MODIFICA LA LEY Nº 19.419, EN MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y EL CONSUMO DEL TABACO).....	30
PÁRRAFO VII.....	30
LEY Nº 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL, APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO.....	30
PÁRRAFO VIII.....	30
DE LOS ACCIDENTES LABORALES.....	30
PÁRRAFO IX.....	30
DE LA REGULACIÓN DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.....	30
PÁRRAFO X.....	30
LEY NUM. 20.123.....	30
REGULA TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS.....	30
PÁRRAFO XI.....	30
ANEXO DE PROCEDIMIENTOS.....	30
DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....	30
PÁRRAFO XII.....	32
EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	32
PÁRRAFO XIII.....	32
ENFERMEDADES BIOLÓGICAS DE ORIGEN EXTERNO.....	32
PÁRRAFO XIV.....	32
NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID – 19.....	32
PÁRRAFO XV.....	33
LEY 21.342 “ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS MATERIAS QUE INDICA”.....	33
PÁRRAFO XVI.....	35
LEY KARIN Nº 21.643.....	35
PÁRRAFO XVII.....	36
LEY Nº21.645: MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR" Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA.....	36
PÁRRAFO XVIII.....	37
VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	37
PÁRRAFO FINAL XIX.....	38





TOMA DE CONOCIMIENTO FINAL, DISTRIBUCIÓN Y REALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD: 38



TÍTULO PRELIMINAR PÁRRAFO I

ARTÍCULO 1º: El presente Reglamento es emitido para cumplir con las exigencias dispuestas en el Código del Trabajo, sus modificaciones, y a 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.**

ARTÍCULO 2º: En este Reglamento se especificarán claramente las obligaciones, deberes y derechos del Colegio, sus trabajadores, y su relación con los alumnos, las cuales deben ser respetadas por todos los docentes y no docentes. Para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, se estipulan, en forma muy especial, las siguientes consideraciones contenidas en el artículo 153 del "Código del Trabajo":

- La aplicación de las normas tiene por finalidad poder resguardar la buena convivencia de todas las personas que se relacionan en forma directa o indirecta, permitiendo con esto el buen funcionamiento del Colegio.
- El Colegio garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el "Comité Paritario" para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.
- El colegio promoverá al interior de su organización el mutuo respeto entre sus trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

TÍTULO I PÁRRAFO I NORMAS DE ORDEN DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO

ARTÍCULO 3º: Todo trabajador contratado por el Colegio se registrará por el Código del Trabajo y por el Estatuto Docente y su reglamento, en lo que sea pertinente, además de las normas contenidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 4º: El trabajador, por el sólo hecho de asumir el contrato, manifiesta su conocimiento de lo señalado en las normas que siguen, y se comprometen a respetarlas y llevarlas a la práctica, si no lo hiciera infringirá lo dispuesto por el Código del Trabajo.

PÁRRAFO II DE LAS CONDICIONES DE INGRESO

ARTÍCULO 5º: La documentación exigida para trabajar en el Colegio es:

- Curriculum Vitae,
- Copia legalizada de Título Profesional, certificados de estudio y de grado académicos, si corresponden.
- Certificado de trabajo del último empleador, del aviso de cesación de servicio, Finiquito y documentación que acredite cual es la Institución Previsional y de Salud.
- Certificado de matrimonio civil si fuese casado y de nacimiento de sus cargas familiares si las tuviese.
- Certificado de antecedentes penales. Podrá el Colegio exigir certificado de salud compatible con el cargo, cuando a juicio del(a) Director(a), tal certificado sea necesario.
- Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad
- Certificado de idoneidad psicológica.
- Cartas de recomendación.

ARTÍCULO 6º: Cualquier modificación de los antecedentes personales del trabajador, debe comunicarla dentro de los treinta días siguientes y adjuntar las certificaciones correspondientes a la Administración del Establecimiento.

ARTÍCULO 7º: La comprobación posterior por parte del Empleador de la prestación de uno o más documentos falsos inexactos o adulterados, será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo, según lo dispuesto por el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo (falta de probidad). Lo anterior sin perjuicio de las acciones penales aplicables al caso.

PÁRRAFO III DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8º: Dentro del plazo de quince días, como máximo, a partir de la incorporación del trabajador debe realizarse por escrito el respectivo Contrato de Trabajo, que se extenderá en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte contratante.

ARTÍCULO 9º: Las modificaciones del contrato, se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos dentro de un plazo no superior a 15 días hábiles a contar de la fecha de modificación. La negativa injustificada del trabajador para firmar el contrato de trabajo, será considerada como falta grave para la aplicación de sanciones que establece el presente reglamento. Además podrán aplicarse las medidas de coerción que señale el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 10º: Todo tipo de Contrato de Trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- Lugar y fecha del Contrato.
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, especialmente deberá especificarse la función docente para la cual es contratado, si fuere procedente.
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- Plazo de Contrato.

ARTÍCULO 11º: Todo contrato de un docente, además de las indicaciones anteriores, deberá contener las siguientes especificaciones:

- Descripción de la función docente, directiva o administrativa que se le encomiende.
- Determinación del lugar y horario para la prestación de servicios.
- Determinación de la jornada semanal de trabajo medida en horas de permanencia, diferenciando claramente las clases y horas aula de aquellas destinadas a las otras actividades docentes contratadas.
- Determinación si el contrato es de plazo indefinido o de plazo fijo, en el cual sólo podrá ser por períodos iguales o superiores a un año laboral docente; o de reemplazo, en cuyo caso, se señalará el nombre del docente que reemplaza, la causa de la ausencia y el plazo por el que se extiende, sin perjuicio de que pudiera renovarse si el titular pudiera prolongar su ausencia. Los contratos de docentes que se encuentren vigentes en el mes de Diciembre de cada año y cuyo titular haya trabajado más de seis meses consecutivos en el Colegio, se entenderán prorrogados, para todos los efectos legales por los meses de Enero y Febrero.
- Deberá quedar estipulado si el docente debe dedicación exclusiva al Establecimiento.
- Deberá estipularse si el trabajador es de exclusiva confianza del empleador.

ARTÍCULO 12º: Determinación de la jornada de trabajo, medida en horas cronológicas, con especificación del número de ellas que se destinan a la docencia del aula y las que se asignan a actividades curriculares no lectivas. En el caso de los contratos de Docentes Directivos, bastará la determinación de la jornada semanal medida en horas cronológicas. De la distribución horaria y la jornada de trabajo, las cuales serán asignadas por la administración del colegio en el mes de marzo en la primera semana de trabajo.

PÁRRAFO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS REMUNERACIONES



ARTÍCULO 13º: Las clases sistemáticas se desarrollarán de Lunes a Viernes de acuerdo a lo establecido al horario establecido para cada nivel. Las actividades curriculares no lectivas, podrán desarrollarse de Lunes a Sábado fuera del horario sistemático de clases lectivas.

El horario de cada trabajador dependerá de la función que desempeñe y en conformidad con el respectivo contrato individual, en lo que se refiere a la jornada o al número de horas de clases semanales o contratadas.

ARTÍCULO 14º: El Sostenedor(a) del Colegio asignará un horario a cada profesor, el que deberá estar de acuerdo con lo pactado en el respectivo contrato; este horario será notificado por escrito a cada docente, debiendo contemplar la diferenciación de las horas contratadas para desarrollar las actividades no lectivas y las de docencia de aula. Los trabajadores no docentes no tendrán esta limitación.

ARTÍCULO 15º: El personal Administrativo y Auxiliar, cumplirá la jornada diaria, la que se ajustará a las horas de trabajo contratadas y que como máximo son 44 Horas semanales.

PÁRRAFO V HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 16º: No se consideran horas extraordinarias:

- a) Aquellas que corresponden a compensaciones de permisos previamente solicitados por el trabajador y autorizadas por el Establecimiento, las cuales serán compensadas en las horas de colaboración del docente y no docente, sin interrumpir la gestión normal del servicio educacional.
- b) Las que se emplean para realizar Consejo extraordinario de profesores.
- c) Las que se utilicen para reuniones extraordinarias con los Padres y Apoderados.
- d) En la celebración del Aniversario del Colegio.
- e) Las que se utilicen para Actos Culturales realizados al comienzo y término del año escolar.
- f) Las que se realicen sin previa autorización del empleador, aún cuando aparezcan firmadas en el libro de asistencia.
- g) Las que se destinen a la solución o paliativo de las emergencias y siniestros que afecten al Colegio, o a alguna de las personas que prestan servicios en el mismo, o a sus alumnos.
- h) Frente a una situación catastrófica eventual del tiempo, que se requiera su presencia en el colegio.
- i) Las que permanezcan los profesores dentro del establecimiento, y no sean contratadas.

PÁRRAFO VI DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 17º: Las remuneraciones mensuales y sus reajustes se calculan conforme a las disposiciones del Estatuto Docente y se encuentran debidamente especificadas en cada Contrato de Trabajo Individual.

La fecha de pago de las remuneraciones son los días 30 de cada mes, en caso de sábado, domingo o feriado legal, dicho pago se realizará el día laboral siguiente, mediante depósitos bancarios en Cuenta Corriente y/o Prima de cada trabajador (sistema previamente aceptado por cada uno de ellos).

Las Liquidaciones de Sueldos correspondientes a cada trabajador se encontrarán en secretaría con un plazo máximo de entrega de 15 días calendario después de haber realizado el pago del mes correspondiente.

El pago de las Leyes Sociales, descontadas a los trabajadores, se realizarán los primeros días de cada mes y el cumplimiento de éstas se informará en forma mensual al Ministerio de Educación.

La Empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que la graven, las cotizaciones de seguridad social, y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

PÁRRAFO VII DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 18º: La asistencia al trabajo será controlada por medio de un registro consistente en un libro de control o reloj control (análogo o digital), en el cual cada trabajador estampará su firma, registrará su tarjeta control o su dedo índice según sea el caso, al ingreso y egreso del establecimiento. El registro de asistencia debe hacerlo personalmente, está prohibido firmar libro o timbrar tarjeta de asistencia de otro trabajador.

PÁRRAFO VIII DEL CONTROL Y USO DE INTERNET

ARTÍCULO 19º: Para los efectos de mantener en el colegio un uso académico de las TIC'S por parte de los docentes, los correos electrónicos institucionales (si fuese el caso) y de Internet será para fines exclusivamente educacionales.

En consecuencia, queda estrictamente prohibida la utilización del correo electrónico institucional para propósitos personales o que no guarden relación directa con el desarrollo pedagógico de la unidad educativa.

Del mismo modo, el colegio podrá establecer restricciones horarias para el uso de Internet y la prohibición de acceso a determinados sitios de la red. Los trabajadores que dispongan de una casilla electrónica proporcionada por el colegio deberán:

- a) Enviar todos sus mensajes con copia a la casilla de su jefe directo, o bien, a la siguiente dirección: escuela.santacecilia.calama@gmail.com.
- b) Eliminar los mensajes enviados y recibidos de los correos electrónicos institucionales –semestralmente– a fin de evitar la saturación del servidor del correo de la empresa.

PÁRRAFO IX DE LOS FERIADOS

ARTÍCULO 20º: Los trabajadores del Colegio tendrán derecho a feriado, de acuerdo a lo que a continuación se establece:

- a) Para los profesores, los feriados se registrarán de acuerdo a la legislación vigente indicada en el Estatuto Docente: "El feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de **ENERO A FEBRERO** o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, **HASTA POR UN PERÍODO DE TRES SEMANAS CONSECUTIVAS Y/O PARCIALES**."
- b) Los trabajadores asistentes de la educación, administrativos, auxiliares, con más de un año de servicio en el Colegio tendrán derecho a un feriado anual de **30 días calendario** con remuneración íntegra. El feriado se concederá en verano (enero y/o febrero), considerándose las necesidades del servicio y será continuo a menos que exceda de 10 días hábiles, en cuyo caso podrá fraccionarse de común acuerdo.

ARTÍCULO 21º: Durante los períodos de suspensión de las actividades de aula, que no se den como feriado voluntario a los docentes, el Establecimiento podrá disponer que éstas se ocupen en actividades de **perfeccionamiento, de planificación, de continuación de proyectos en ejecución y otros similares**; distribuyendo el tiempo de tal manera que se respete la cantidad de horas cronológicas contratadas y que la tarea contribuya a su mejor desempeño profesional y a los intereses educacionales del Colegio. El resto del personal continuará en las tareas que ordinariamente tiene asignada, sin perjuicio de que si las tareas fueren insuficientes como para completar sus horas cronológicas contratadas de trabajo que se le asigne y otras similares que contribuyan especialmente a preparar al Colegio para la iniciación de sus labores habituales.

PÁRRAFO X DE LOS PERMISOS POR FALLECIMIENTO

ARTÍCULO 22º En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará





sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo **no podrán ser compensados en dinero Ley 20.137.**

PÁRRAFO XI DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 23º: El trabajador que infrinja sus obligaciones o contravenga las prohibiciones establecidas, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera afectarle, podrá ser sancionado con alguna de las siguientes medidas según la gravedad de la falta:

- a) **Amonestación verbal:** consiste en un llamado de atención en privado, que se hace personalmente al trabajador afectado.
- b) **Amonestación escrita:** llamada de atención hecha por escrito al trabajador afectado, dejándose constancia en la carpeta de antecedentes personales.
- c) **Amonestación escrita con copia a la Dirección del Trabajo.**
- d) **Término de Contrato.**

PÁRRAFO XII DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 24º: El contrato de trabajo terminará de acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo, artículos 159, 160 y 161.

PÁRRAFO XIII DE LAS PETICIONES, RECLAMOS Y SUGERENCIAS

ARTÍCULO 25º: Todo trabajador tiene derecho a formular por escrito, bajo su nombre y firma, los reclamos de cualquier naturaleza que desee, con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones. El procedimiento a seguir en estos casos será el mismo para las sugerencias y consultas, salvo que el reclamo verse sobre materias para las cuales se haya fijado un conducto específico.

ARTÍCULO 26º: Los reclamos, sugerencias y consultas deberán formularse por escrito al departamento o área que corresponda, una vez analizada por el jefe inmediato, se remitirá conjuntamente con las observaciones de este último a los responsables de los niveles administrativos que corresponda. En el caso de reclamo, el trabajador podrá omitir el conducto regular cuando algunas de las personas que lo integran pudieran estar implicadas en el asunto. Quien debe resolver sobre el particular deberá oír y recibir los antecedentes del reclamante o de las demás personas que, en razón de sus funciones, tengan relación o eventuales responsabilidades en los hechos o materias de reclamo.

ARTÍCULO 27º: Para los efectos de todo procedimiento de reclamo, sugerencias o consulta, queda radicada a la Fundación Educacional Santa Cecilia la responsabilidad última por la decisión que se adopte, en definitiva.

PÁRRAFO XIV DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 28º: El Colegio, además de respetar, cumplir y hacer cumplir las normas contractuales y laborales deberá:

- a) Respetar la dignidad de los trabajadores y su calidad profesional, es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) Resguardar actos de discriminación.
- c) Asignar al trabajador las labores convenidas en el contrato.
- d) Promover e incentivar el perfeccionamiento profesional de docentes y no docentes.
- e) Mantener constantes expeditas comunicaciones con el personal del Colegio, atendiendo sus inquietudes y problemas en la medida posible.
- f) Dar a conocer los beneficios que las Instituciones de Seguridad Social o Previsional otorgan a los afiliados.

ARTÍCULO 29º: Serán obligaciones de los trabajadores, en general, cumplir el contrato y las normas siguientes:

- a) Realizar profesionalmente el trabajo convenido.
- b) El trabajador deberá Esforzarse por dar un clima laboral favorable y mantener la identidad propia del Colegio.
- c) Mantener un clima cordial y de respeto entre todo el personal, con los alumnos, apoderados y público en general, brindándoles una atención deferente y cortés, a fin de facilitar el cumplimiento de los fines de la educación y del Colegio.
- d) Desempeñar en forma personal e indelegable sus labores, con diligencia, con eficiencia, honestidad y puntualidad.
- e) Guardar la debida lealtad para con la Institución, sus autoridades y compañeros.
- f) Mantener la sobriedad y compostura que corresponden a todo educador.
- g) Mantener una presentación personal formal o distintiva del colegio. En el caso de existir uniforme institucional o similar se deberá usar de forma obligatoria.
- h) Cuidar los bienes de la institución, dando aviso de inmediato al superior directo en caso de deterioro o pérdida para evitar gastos innecesarios.
- i) Respetar el horario de trabajo y control de asistencia adoptados.
- j) Poner en conocimiento del jefe inmediato o del director (a) las irregularidades que se advierten o los reclamos que se formulen.
- k) Guardar secreto en los asuntos cuya naturaleza lo requiera o sobre los cuales se haya dado instrucciones en cuanto a su carácter de reservados.
- l) Estar dispuesto a la colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestros o emergencias en el Colegio.
- m) Abstenerse de fumar dentro del Establecimiento y sus alrededores.
- n) Firmar personalmente el registro de asistencia diaria, no pudiendo delegar esta función en ninguna persona. En el caso de reloj análogo o electrónico registrarse diariamente según su horario de permanencia dentro el establecimiento.
- o) Someterse al Sistema de "Evaluación del Desempeño Docente" del Colegio, mejorando los aspectos deficitarios que este instrumento arroje.
- p) Cumplir con todas las normas establecidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 30º: Constituyen faltas graves para todos los trabajadores del Establecimiento:

- a) No concurrir al trabajo sin causa justificada **DOS DÍAS SEGUIDOS, DOS LUNES EN EL MES O UN TOTAL DE TRES DÍAS EN EL MES;** asimismo la falta injustificada o sin aviso previo por parte del trabajador que desempeñe actividades esenciales para el normal funcionamiento del Colegio.
- b) Cometer actos ilícitos, inmorales, de acoso sexual o prohibido por las leyes, debidamente comprobados y que tengan repercusión ante el público, personal y/o alumnos.
- c) Efectuar actividades que hubieren sido prohibidas por escrito en el Contrato de Trabajo por el empleador.
- d) Abandonar el trabajo por parte del trabajador ya sea físico y/o salida intempestiva e injustificada del trabajo durante la jornada.
- e) Concurrir a la jornada de trabajo en estado de intemperancia, bajo la influencia de drogas o estupefacientes o introducirlos al Establecimiento o ingerir en el lugar de trabajo bebidas alcohólicas, estimulantes o tranquilizantes, sin perjuicio de los medicamentos de consumo estrictamente personal ordenado por receta médica. En tal caso la persona debe cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
- f) Cometer actos ilícitos que impidan a los trabajadores concurrir al trabajo o cumplir con sus obligaciones.
- g) Atentar contra los bienes e infraestructura del Establecimiento, destruyendo, inutilizando o causando deterioro.
- h) Realizar, participar o promover actividades políticas, sociales y repartir propaganda política de cualquier especie.
- i) Promover interrupción y/o paralización ilegal de actividades.
- j) Mostrar dentro del establecimiento conductas impropias con los valores éticos y morales que sustenta el Colegio.
- k) Hacer clases particulares a alumnos de la Escuela Especial Santa Cecilia.
- l) Citar o efectuar reuniones no programadas o no autorizadas por el Director (a) del Colegio, o utilizar dependencias del establecimiento para actividades particulares o ajenas a su función a menos que exista autorización previa.
- m) Efectuar con los alumnos, apoderados o ambos, actividades fuera del Establecimiento tomando el nombre del Colegio, a menos que se trate de actividades previamente autorizadas.
- n) 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 de éste le hubiere facultado para tal objeto. Las obligaciones que nazcan de los actos y contratos realizados por el





trabajador con infracción de estas normas, serán de su exclusiva responsabilidad y si fuesen varios los que hubieren intervenido, la responsabilidad será solidaria.

- o) Solicitar o hacer prometer donativos o ventajas a favor propio o para terceros.
- p) Sacar del recinto educacional máquinas, herramientas, elementos de trabajo, materiales o cualquier efecto nuevo o usado, de propiedad del colegio, sin autorización expresa y por escrito del responsable de dichos elementos.
- q) Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o ajenas.
- r) Destruir o deteriorar el material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos.
- s) Utilizar teléfonos celulares personales u otros en chat o redes sociales sin motivo pedagógico dentro del establecimiento en horario de clases lectivas.
- t) Hacer circular listas y organizar colectas sin autorización escrita de la **Dirección del Colegio**.
- u) **Atrasarse en forma reiterada (3 veces por semana) y sin justificación**, y en general, se prohíbe al personal cualquiera conducta que infrinja su contrato de trabajo, el presente reglamento y las demás disposiciones reglamentarias y legales vigentes.

ARTÍCULO 31°: Constituyen faltas menos graves las que siguen:

- a) Mostrar negligencia en cumplir compromisos con el Colegio, alumnos y demás compañeros.
- b) Manifiestar disgusto u opciones contrarias sobre la condición, marcha o sobre el régimen interno del Colegio, sin darlos a conocer previamente al superior directo del mismo.
- c) Enviar a los alumnos a diligencias o mandatos fuera del lugar físico del Colegio, sea por asuntos de éste, del curso o particulares.
- d) Disponer del **personal auxiliar para trámites o asuntos** particulares que se deban efectuar fuera del Establecimiento a menos que hayan sido autorizados, por escrito, por el jefe de ellos.
- e) Botar basura donde no corresponda dentro del Establecimiento o atentar contra cualquier norma de higiene que se imparta.
- f) Usar efectos, dispositivos tecnológicos, maquinarias, elementos, materiales o insumos de Establecimiento en asuntos personales.
- g) Leer libros, revistas, periódicos o cualquier otro material impreso, durante las horas lectivas de trabajo contratadas, salvo manuales o folletos de instrucción relativos al trabajo o sean propios de la función docente.
- h) Efectuar u organizar rifas, juegos de azar, listas, colectas, vender, sin autorización expresa de la Dirección.
- i) Usar los teléfonos del Colegio para asuntos personales, sin autorización. En caso justificado se podrán hacer llamados de larga distancia previo compromiso de la cancelación de ésta cuando se determine su valor.

PÁRRAFO XV DEL PERSONAL Y SUS FUNCIONES

ARTÍCULO 32°: Para efecto de este Reglamento, el personal que labora en el Colegio, se clasifica en: personal directivo, docentes y asistentes de la educación.

ARTÍCULO 33°: Para los efectos del presente Reglamento Interno y de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, el personal que se desempeña en el establecimiento se clasificará de la siguiente forma:

- a) Docentes Directivos: Director, Subdirector y Jefe Gabinete Técnico.
- b) Docente: Profesores Diferenciales, Básicos y Educadores de Párvulos.
- c) Asistentes de la educación: Profesionales, Administrativos, Asistentes de Sala y Auxiliares.

DE LOS DOCENTES DIRECTIVOS

ARTÍCULO 34°: La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, asistentes de la educación y respecto de los alumnos.

ARTÍCULO 35°: Jefe del Gabinete Técnico, es el docente responsable de asesorar al director en la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares según lo indica el Decreto supremo n° 363 del MINEDUC, **QUE APRUEBA NORMAS TÉCNICAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS GABINETES TÉCNICOS DE LAS ESCUELAS ESPECIALES O DIFERENCIALES DEL PAÍS**. Este gabinete técnico se formará por: Asistentes de la Educación (profesionales) Fonoaudiólogo, Kinesiólogo, Asistente Social, Psicólogo, Profesores diferenciales, Coordinador de área, Evaluador Curricular y Terapeuta Ocupacional.

DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 36°: Personal docente, es el funcionario que ha sido contratado para impartir clases en algún o algunos niveles que tengan relación con su formación profesional. Los deberes y obligaciones del personal docente propiamente tal son los siguientes:

- a. Educar al alumno y enseñar su especialidad.
- b. Planificar, desarrollar y evaluar sistemáticamente las actividades docentes de su especialidad.
- c. Fomentar e internalizar en el alumno hábitos, valores y actitudes, así como desarrollar su disciplina a través del ejemplo personal.
- d. Asumir la jefatura de curso que se le asigne.
- e. Tomar cursos en sus respectivos horarios.
- f. Mantener al día el libro de clases, el registro de asistencia y preocupándose de firmar sus respectivas horas.
- g. Citar a los apoderados en horas de atención de sus alumnos, por ningún motivo en horas de clases.
- h. Mantener y entregar al día toda la documentación de sus alumnos, requerida por los estamentos directivos del colegio.
- i. Presentar permisos solicitados con 24 horas de anticipación, incluyendo las actividades pedagógicas que se realizarán en su ausencia.
- j. Respetar y seguir procedimientos en relación a la salud y/o accidentes que pudieran sufrir los alumnos.
- k. Informar sobre anomalías en el desempeño de su función.
- l. Responsabilizarse de las actividades que realicen los alumnos durante las horas de clases a su cargo, ya sean éstas dentro o fuera del colegio.
- m. Asistir a los consejos de profesores que programa el consejo directivo.
- n. Presentarse a lo menos 10 minutos antes de la hora citada a reunión de apoderados.
- o. Usar, en el libro de clases, lápiz azul de pasta. No deberá hacer borrones, utilizar lápiz grafito o corrector líquido (o en lápiz) ya que son consideradas faltas graves. Del mismo modo, no deberá mantener papeles en su interior. El libro de clases es un documento oficial, por lo tanto debe estar siempre al día y en óptimas condiciones.
- p. Todo documento pedido (planificaciones, notas, informes, etc.), deberá ser entregado en la fecha indicada.
- q. Consignar en el libro de crónica, cuando tenga actividades fuera del colegio, la autorización correspondiente, SALIDA indicado día, hora, número de alumnos y lugar de visita.
- r. Mantener una relación de respeto con los alumnos. No está permitido el "tuteo" o el uso de sobrenombres que menosprecien o menoscaben la dignidad del estudiante.
- s. Mantenerse atento y dispuesto a supervisar, el comportamiento de los alumnos, corrigiendo conductas, formando hábitos de aseo y limpieza.
- t. Cuidar los bienes generales del local escolar y conservación del edificio, y responsabilizarse de aquellos que se confían por inventario.
- u. Mantener al día los documentos relacionados con su función y entregar en forma precisa y oportuna la información que los estamentos directivos requieran.
- v. Mantener informados a los padres y/o apoderados de sus pupilos respecto del proceso enseñanza-aprendizaje y de las actitudes y conductas de ellos.
- w. Cumplir los turnos que se le asignen, según las disposiciones estipuladas en el presente reglamento.
- x. Cumplir con la normativa del colegio que se encuentra señalada en los anexos que contiene este documento: Reglamentos de evaluación y promoción de alumnos y Reglamento Disciplinario.
- y. Cumplir con las horas de colaboración estipuladas en el contrato.
- z. Resguardar el cumplimiento de los objetivos de los planes y programas de estudio en el desempeño de su función docente.
- aa. Promover permanentemente la buena imagen del colegio como institución.
- bb. Participar activamente cuando el establecimiento organiza algún evento artístico, cultural o deportivo, preocupándose que la actividad tenga el realce que corresponda, sin descuidar ningún detalle para que la actividad resulte en orden, en cumplimiento a los objetivos propuestos.
- cc. **Mantener corrección y sobriedad en el vestir formal, así como mantener su correcta presentación personal, en caso que exista un uniforme institucional es obligación utilizarlo.**
- dd. Confeccionar los instrumentos de evaluación de acuerdo a las instrucciones emanadas del Gabinete Técnico.
- ee. Mantener al día sus responsabilidades profesionales relativas al "Uso del Libro de Clases", especialmente en el control de asistencia de los alumnos, firmas de las horas realizadas y anotación de contenidos y/o actividades en los respectivos leccionarios esta deben ser consignada con lápiz pasta azul.
- ff. En caso de ser profesor jefe, responsabilizarse del inventario de la sala entregada a su curso, en cuanto a su cuidado y mantención.





- gg. La distribución horaria de los docentes puede sufrir modificaciones, de un año escolar a otro, para lo cual el docente comprometerá bajo firma su nueva disponibilidad.
- hh. Asistir a los eventos del calendario al que es citado.
- ii. **El profesor debe preocuparse por mantener a todos sus alumnos en el aula durante todo su horario designado.**

DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA

Son deberes del profesor de Educación Física:

- Tener planificada cada una de sus clases debiendo entregarlas al gabinete técnico.
- Mantener sobriedad y corrección en su presentación personal, si hubiera uniforme institucional este es obligatorio.**
- Llevar a los alumnos desde la formación o desde su sala de clases hasta la multicancha.
- Mantener al día los registros de asistencia, evaluaciones y actividades.
- Derivar a los alumnos que por causa justificada no realicen la clase, hasta el lugar que designe por la dirección del establecimiento.
- Supervisar y controlar el vestuario, según corresponda, cuidando que no pierdan o extravíen vestuario y que ocupen el tiempo adecuado.
- Responsabilizarse de los materiales e implementos a utilizar en las clases, deberá ser realizado por el profesor y de ninguna manera deberá delegar esta responsabilidad a los alumnos sin su directa supervisión y control.
- Una vez terminada la clase dejar a los alumnos en su sala de clases.
- Informar al estamento que corresponda de toda situación extraordinaria ocurrida en el transcurso de la clase.
- Debe acatar, conocer y respetar los procedimientos y decisiones emanados de Dirección y de Gabinete Técnico.
- Asistir, acompañar y dirigir a sus alumnos en las actividades del calendario escolar que correspondan.
- Entregar la documentación solicitada por el Gabinete Técnico en el tiempo estipulado.
- Mantener una relación de respeto con los alumnos, No está permitido el tutear o el uso de sobre nombres.
- El docente debe cumplir plenamente las horas de actividades curriculares no lectiva.
- Mantener los inventarios del material que se le entrega a cargo. Este material didáctico será exclusiva responsabilidad de este docente.
- El docente debe realizar turnos según corresponda a las necesidades del colegio.

DEL PROFESOR DE MÚSICA, DE ARTES PLÁSTICAS Y ESCÉNICAS.

- El docente debe de tener planificada cada una de sus clases y estas entregarlas al gabinete técnico.
- Mantener sobriedad y corrección en su presentación personal, si hubiera uniforme institucional este es obligatorio.
- Llevar a los alumnos desde la formación o desde su sala de clases hasta la sala de terapia musical.
- Mantener al día los registros de asistencia, evaluaciones y actividades.
- Supervisar y controlar el vestuario asignado y materiales específicos a su área, según corresponda, mantener cuidando que no pierdan o extravíen y que ocupen el tiempo adecuado.
- Responsabilizarse de todos los materiales e implementos a utilizar en las clases según inventario, deberá ser realizado por el profesor y de ninguna manera deberá delegar esta responsabilidad a los alumnos sin su directa supervisión y control
- Una vez terminada la clase dejar a los alumnos en su sala de clases.
- El docente especialista debe entregar a los alumnos al docente que corresponda recibirlo en el aula. Una vez terminada la clase dejar a los alumnos en su aula de clases.
- Informar al estamento que corresponda de toda situación extraordinaria ocurrida en el transcurso de la clase.
- Deben ceñirse, conocer y respetar los procedimientos emanados de Dirección y de gabinete técnico.
- Asistir, acompañar y dirigir a sus alumnos en las actividades del calendario escolar y extra escolar que correspondan.
- participar activamente de las actividades programadas por el establecimiento las cuales pueden ser eventos artísticos culturales preocupándose que esta tenga el realce que corresponda lograr los objetivos propuestos por la organización,
- Entregar la documentación solicitada por el Gabinete Técnico en su tiempo correspondiente.
- Debe de mantener los inventarios del material que se le entrega a cargo.
- El docente debe realizar turnos según corresponda a las necesidades del colegio.
- El docente debe de cumplir plenamente las horas de actividades curriculares no lectiva.
- El docente debe de responsabilizarse de las actividades que se realicen en el aula y fuera es esta.
- Fomentar en el alumno hábitos, valores y actitudes así como desarrollar la disciplina del alumno a través del ejemplo personal
- Mantener una relación de respeto con los alumnos, No está permitido el tutear o el uso de sobre nombres.
- Cuidar los bienes generales del local escolar y conservación del edificio y responsabilizarse de aquellos entregados por el alumno.

DEL PERSONAL ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

ARTÍCULO 37°: Personal asistentes de la educación es el funcionario que desempeña funciones de oficina, cautela la conservación y mantención de los recursos materiales del establecimiento, convivencia escolar y asuntos administrativos correspondientes a todo el personal. Los profesionales de la educación deberán propender a la compensación y superación de áreas de desarrollo o aspectos específicos deficitarios de carácter psicopedagógico, psicológico, fonoaudiológico, asistencial, kinésico, o médico, que interfieran el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos.

Auxiliares de Servicios Menores: Es el responsable directo de la Vigilancia, aseo, cuidado y mantención del mobiliario, enseres e instalaciones del local escolar, y además funciones subalternas de indole similar.

PÁRRAFO XVI

DEL CONSEJO ESCOLAR Y CONSEJO DE PROFESORES

DEL CONSEJO ESCOLAR

ARTICULO 38°: El Consejo escolar será liderado por el director del establecimiento y estará compuesto, al menos, por los siguientes integrantes: el/la directora/a, el/la sostenedor/a o su representante, un/a docente elegido por sus pares, un/a representante de los asistentes de la educación y el/la presidente/a del Centro de Padres. Si el Consejo lo estima conveniente, podrán integrarse otros actores relevantes para el sistema escolar tales como clubes deportivos, juntas de vecinos u otros. El Consejo será el encargado de determinar cuánto tiempo durarán los integrantes en sus cargos. **Las atribuciones que tendrán los Consejos Escolares** son de tipo **Consultivo** y se realizará a lo menos 4 veces en el año.

DE LOS CONSEJOS Y REUNIONES DE PROFESORES

ARTICULO 39°: Consejo general de profesores es un organismo asesor de la dirección estará presidido por el Director quien podrá delegar esta función al jefe técnico o en otro docente. En el colegio funcionaran los siguientes consejos dentro de un mes:

- 1 Consejo General Administrativo: liderado por el director del establecimiento
- 2 Consejos Técnicos: liderado por la jefa técnico y/o sus respectivos coordinadores técnicos
- 1 reunión de apoderados: liderado por cada profesor jefe según corresponda.

PÁRRAFO XVII

LICENCIAS POR ENFERMEDAD.

ARTICULO 40°: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo por enfermedad, debe avisar a la empresa, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad o impedimento.

Asimismo, deberá presentar a su empleador, cuando corresponda, el formulario de licencia, con la certificación del médico tratante, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia.





ARTÍCULO 41°: La tramitación y autorización de las licencias médicas se ajustará a las disposiciones contenidas en la legislación y reglamentación vigente. De esta forma, el trabajador que por enfermedad estuviera imposibilitado de concurrir a su trabajo, estará obligado a avisar a la empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 2 primeras horas de la jornada diaria de trabajo del primer día de ausencia, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar aviso oportunamente. Además del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante la presentación del formulario de licencia, con la certificación médica extendida por un profesional competente, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la fecha de emisión de dicha licencia. Mientras dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

Los trabajadores recibirán atención médica, subsidios y beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.

La empresa, una vez recibida la licencia a que hace mención el inciso primero de este artículo, tendrá un plazo de 3 días hábiles contados desde el día siguiente a la recepción de la licencia, para presentarla en la entidad de salud previsional correspondiente para su posterior tramitación.

PÁRRAFO XVIII DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

ARTÍCULO 42°: La trabajadora tendrá un permiso de pre y posnatal, de seis semanas de prenatal y 12 semanas de posnatal sin afectar derechos adquiridos, a lo cual se suma un posnatal parental de 12 semanas, con un subsidio de 66 UF de tope, hasta alcanzar las 24 semanas.

Todas las trabajadoras tendrán derecho a optar entre dos formas de ejercer este permiso posnatal parental: 12 semanas a jornada completa, con 100% de subsidio con tope de 66 UF, o 18 semanas a media jornada, con el 50% de subsidio correspondiente, con un tope de 33 UF. Estas opciones no podrán combinarse, debiendo comunicar su opción al empleador por escrito y con una anticipación de 48 horas a lo menos o aquella que señale la autoridad si es regulada.

ARTÍCULO 43°: Durante el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal, la mujer goza de fuero laboral. Mientras dura el período de fuero, el Colegio no la podrá exonerar sin autorización de la Justicia Ordinaria que se atenderá a lo señalado en el Código del Trabajo. Si por desconocimiento del estado de embarazo el Colegio le hubiere puesto término al Contrato de Trabajo, sin autorización del respectivo tribunal, la medida quedará sin efecto, la trabajadora se reintegrará a su trabajo con la presentación del certificado médico o de matrona, debiendo pagarse los períodos no trabajados, siempre que ella no tuviere derecho a subsidio. El Artículo 195 del Código del Trabajo establece que el padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días laborales, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso se otorga también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Finalmente, cabe indicar que la norma legal establece que el derecho al permiso por nacimiento de un hijo es irrenunciable.

ARTÍCULO 44°: La madre, o el padre en su caso, tendrá derecho a permiso y subsidio señalado en el Código del Trabajo, cuando la salud de su hijo, menor de un año, requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, acreditada mediante certificado médico, otorgado o ratificado por los servicios que tenga a su cargo la atención médica de los menores.

ARTÍCULO 45°: Durante el período de embarazo, la mujer que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para la salud, deberá ser trasladada, sin menoscabo de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, como perjudiciales para la salud, todo trabajo que:

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- c) Se ejecuten en horarios nocturnos.
- d) Se realice en horas extraordinarias.
- e) Sea declarado inconveniente para el estado de gravidez por la autoridad competente.

ARTÍCULO 46°: El Colegio asignará Sala Cuna directamente a un Establecimiento seleccionado entre los aprobados por JUNJI al que la madre trabajadora del Establecimiento lleve sus hijos menores de dos años.

En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna seleccionada, el colegio no tendrá la obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto. De conformidad con el art. 203 del código del trabajo, Ley N° 19.408 y ley N° 19.591.

ARTÍCULO 47°: De conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, las trabajadoras tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, b) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y c) postergando o adelantando en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 48°: Si durante el postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la trabajadora mamá tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave, por un máximo de 12 semanas. Al término de este período, expira el postnatal parental.

ARTÍCULO 49°: El padre tendrá un fuero que lo protege del despido de su trabajo por el doble del período del postnatal que tome y que empieza a correr 10 días antes del inicio del permiso. Por ejemplo, si se toma un mes, tiene dos meses de fuero. Si se toma un mes y medio, tendrá 3 meses de fuero. El máximo período de fuero paterno es de 3 meses.

ARTÍCULO 50°: 30 días antes de comenzar el postnatal parental, se deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo sobre cómo ejercerá este derecho. De no informar nada, se da por hecho que la trabajadora tomará el postnatal parental por 12 semanas completas. La trabajadora debe informar, si decide hacer uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas. Durante el ejercicio a media jornada del postnatal parental, tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que recibirán antes del prenatal.

ARTÍCULO 51°: A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de un kilo y medio al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal. A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples, se aplicará el permiso que sea mayor.

ARTÍCULO 52°: Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del período de postnatal como del nuevo período de postnatal parental, de acuerdo con las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el período de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio

ARTÍCULO 53°: Las trabajadoras se mantienen protegidas con los mismos derechos existentes frente al fuero; es decir, la trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida.



PÁRRAFO XIV
DE LOS PERMISOS INSTITUCIONALES Y DÍAS ADMINISTRATIVOS.

ARTICULO 54°: Todo permiso institucional por horas y/o días serán catalogados **SIN GOCE DE SUELDO**. Los estamentos que autorizarán los permisos de no más de 1 día, será solamente la **dirección del colegio y de no encontrarse la persona que autorizará será el o la jefa de administración**. Este permiso tiene que ser registrado bajo el protocolo que exige el colegio (registrar la ficha de permiso de personal). De los permisos que sean superiores a 1 día este será autorizado exclusivamente por el sostenedor del **COLEGIO SANTA CECILIA**, no otorga días administrativos a ningún funcionario debido a que es una institución particular subvencionada. **Artículo 40, ley 19.070.**

PÁRRAFO XX
PERMISO PATERNAL

ARTICULO 55°: 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 días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso se otorgará también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

PÁRRAFO XXI
DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR

ARTICULO 56°: 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.º 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.

ARTICULO 57°: Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

PÁRRAFO XXII
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 58°: El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los Artículos 159, 160, 161, del Código del Trabajo que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

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

PÁRRAFO XXIII
PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO

ARTÍCULO 59°: La Empresa garantizará a todos los trabajadores el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62° bis del Código del Trabajo, que señala:

"El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad./ Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa."

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154° número 13 del Código del Trabajo, se establece el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en la Empresa, cuando consideren que su remuneración es sustancialmente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen un mismo trabajo y consideren asimismo que dicha diferencia se fundamente en consideraciones arbitrarias.

ARTÍCULO 60°: Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten en consideración al género de los respectivos trabajadores o trabajadoras.

Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, las eventuales diferencias en remuneraciones entre personas de distinto género que desarrollen un mismo trabajo, no se considerarán arbitrarias cuando ellas se funden, entre otras, en razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de cada trabajador o trabajadora. Se entiende que no son arbitrarias las diferencias de remuneraciones que se funden, a vía meramente ejemplar y sin que la enumeración que sigue sea taxativa, en las siguientes:

- a) La preparación técnica y profesional del trabajador, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.
- b) La experiencia laboral adquirida por el trabajador ya sea en su permanencia en la Empresa como en otros empleadores en las que el trabajador(a) hubiere laborado previamente.
- c) La circunstancia de tener responsabilidades o dirección sobre otros trabajadores, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la Empresa, y la cantidad o entidad de éstos.
- d) Las calificaciones o evaluaciones de desempeño que el Trabajador(a) obtenga en los procesos de evaluación periódica que realice la Empresa.
- e) Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimientos de metas, etc.
- f) Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades del Trabajador(a).
- g) Criterios de productividad del Trabajador(a) en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de esta, que permitan premiar desde el punto de vista de remuneraciones al Trabajador(a) que presenta mayores niveles de productividad.
- h) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellos Trabajadores(as) que reúnen las condiciones necesarias u óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargo correspondiente;



- i) Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinados Trabajadores desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otros Trabajadores(as) en el mismo cargo.

ARTÍCULO 61º: Todo trabajador (a) de la Empresa que considere que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otros trabajadores(as) que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género del respectivo Trabajador(a) y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante la Empresa, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1.- Presentar una reclamación formal, por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos o al Gerente General de la Empresa. Dicha reclamación deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

- nombres, apellidos y Rol Único Tributario del reclamante.
- individualización del cargo que el reclamante ocupa en la Empresa.
- individualización de él o las personas respecto de la cual considera que existe una diferencia de remuneración arbitraria según género, con indicación del trabajo que desempeña ese otro trabajador(a) y la remuneración estimada o supuesta del mismo.
- una relación detallada y fundamentada de los hechos y circunstancias que configuran la diferencia arbitraria de remuneración, y los fundamentos de por qué considera que dicha diferencia de remuneración es arbitraria.
- la fecha del reclamo y la firma del reclamante.

2.- La reclamación del Trabajador(a) deberá presentarse en 2 copias originales, y serán timbradas por la Empresa al momento de ser recibidas. Una de dichas copias será devuelta al Trabajador(a). Desde la fecha en que la reclamación sea recibida por la Empresa, se comenzarán a computar los plazos que más adelante se indican. La reclamación sólo podrá ser presentada por el Trabajador(a) directamente afectado por la situación que reclama.

3.- Toda reclamación formulada en los términos señalados en el presente Título, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un trabajador de la Empresa, debidamente capacitado para conocer de estas materias.

4.- Recibido el reclamo, el trabajador designado para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción de este, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo (a) y revisará todos los antecedentes aportados por el o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en la Empresa y que se refieran tanto al Trabajador(a) reclamante como a los demás Trabajadores(as) respecto de los cuales el reclamante alega diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad, descripciones de cargo (si los hubiere), Currículum vitae, hoja de vida, existencia o no de contratos colectivos que los beneficien, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. Podrá, asimismo, entrevistar a o los jefes directos del reclamante y de los Trabajadores(as) de comparación y a compañeros de trabajo de estos.

5.- El trabajador a cargo de la investigación del reclamo hará entrega de sus conclusiones, dentro del plazo no superior a los 25 días desde la fecha en que se le encomiende el encargo, al Departamento de Recursos Humanos del colegio. Dicho informe deberá ser fundado, deberá constar por escrito y deberá contener las recomendaciones o sugerencias necesarias a fin de que la Colegio pueda emitir su respuesta al reclamo presentado.

6.- Una vez recibido el informe del trabajador a cargo del reclamo, el Colegio dará respuesta al reclamo presentado por el Trabajador(a), la cual deberá ser por escrito, será fundada y contendrá, al menos, lo siguiente:

- lugar y fecha de la respuesta
- nombre, apellidos, RUT del reclamante
- cargo que ocupa el reclamante
- indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
- fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
- nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta al reclamante.

La respuesta de la Empresa deberá ser entregada personalmente al Trabajador(a) reclamante, o enviada por correo certificado a su domicilio.

ARTÍCULO 62º: En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a los dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

PÁRRAFO XXIV PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

ARTÍCULO 63º: En el caso de que una trabajadora se encuentre embarazada, deberá informar inmediatamente a la oficina de Recursos Humanos y acompañar de la misma forma el respectivo certificado médico que acredite su estado de gravidez. La trabajadora deberá firmar un instructivo de seguridad, en el que se detallarán las siguientes prohibiciones relacionadas a su trabajo, todas las cuales tienen por exclusivo objeto el protegerla y velar por su salud e integridad física:

- Levantar, arrastrar, empujar o de cualquier forma física mover grandes pesos o pesos que atendida su condición física no pueda levantar, arrastrar, empujar o mover sin un riesgo para ella.
- Realizar cualquier actividad que exija un esfuerzo físico adicional al requerido para realizar el común de sus actividades.
- Permanecer de pie por largo tiempo, entendiéndose por tal el necesario o suficiente para producir cualquier tipo de molestia o dolores.
- Trabajar en horario nocturno
- Realizar trabajos en horas extraordinarias
- Realizar trabajado que la autoridad competente declare como perjudiciales para la salud.
- La trabajadora debe evitar en todo momento visitar lugares dentro de la empresa que puedan poner en riesgo su salud, como por ejemplo la planta de clorados. Si por algún motivo extraordinario, la trabajadora tuviere que visitar dichos lugares, esto deberá ser por el menor tiempo posible y deberá en este caso usar todos los implementos de seguridad existentes en la empresa para ello.

PÁRRAFO XXV DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 64º: El Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.607). El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas.

El acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones. Sin embargo, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de bromas por parte de los compañeros ocasionalmente, o el que los compañeros no le avisen para almorzar con ellos, pueden ser vistos como aspectos cotidianos de la vida laboral y no como acoso psicológico. Sin embargo, las conductas citadas pueden convertirse en actos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece. Respecto al acoso laboral se sugiere explicitar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, posterior a los artículos de acoso sexual, que el procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de acoso laboral:





Este procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de Acoso Laboral, entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

1. Deben existir conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
2. Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisaba, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.
3. Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

PÁRRAFO XXVI

PERMISO PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA

ARTICULO 65°: Los funcionarios cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones públicas o privadas que correspondan. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de este.

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

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes, asimismo, deberá presentar con posterioridad a estos, los comprobantes suficientes que acredite que se le realizaron en la fecha estipulada, en conformidad al art. 66 bis del código del Trabajo y art. Único Ley N° 20.769.

PÁRRAFO XXVII INCLUSIÓN LABORAL

ARTICULO 66°: De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

Por su parte, conducta de acoso, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

PÁRRAFO XXVIII DERECHOS FUNDAMENTALES DE PROTECCIÓN

ARTICULO 67°: El trabajador que considere vulnerados sus derechos fundamentales protegidos por el Código del Trabajo, deberá, dentro del plazo de 60 días, interponer una denuncia ante el Tribunal del Trabajo competente, el que, en caso de acogerse la denuncia, ordenará la reparación de las consecuencias que produjo la vulneración de derechos.

Si la vulneración de los derechos se produce con ocasión del despido del trabajador, se condenará al empleador, además, del pago de las indemnizaciones por aviso previo y años de servicio a que tenga derecho el trabajador, a una indemnización de perjuicios equivalente a una suma que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

PÁRRAFO XXIX LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

ARTICULO 68°: Se prohíbe tajantemente cualquier situación de discriminación. Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda 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 sindicalización o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Es por ello por lo que ninguna persona del colegio podrá "Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca."

ARTICULO 69°: En caso de existir algún caso por denuncia, se realizará la investigación correspondiente, dependiendo de los involucrados, siendo requerido en instancias mayores la presencia de Dirección del Trabajo de ser necesario. El o los involucrados podrán ser sancionados en virtud de lo que establezca la Ley.





PÁRRAFO XXX
REGISTRO NACIONAL DE PEDÓFILOS

ARTICULO 70°: Ley N° 20.594 establece prohibiciones para que los condenados por delitos sexuales contra menores de edad trabajen con menores, y crea el registro nacional de condenados por esos delitos. La ley introduce modificaciones al Código Penal, creando inhabilidades para condenados por delitos que atentan contra la libertad e integridad sexual de menores de edad, y al Decreto Ley N° 645, estableciendo una sección especial en el Registro Nacional de Condenas denominada "inhabilitaciones para ejercer funciones en ámbitos educacionales o con menores de edad".

PÁRRAFO XXXI
CONSUMO DEL TABACO

ARTICULO 71°: Se prohíbe a los trabajadores fumar en las dependencias del Colegio. De conformidad con los art. 10 y 11 Ley N° 20.660 modifica Ley N° 19.419. En ambientes libres de humo de tabaco.

Los organismos administradores de la Ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que estas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos de tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables. De conformidad art. 14 Ley N° 19.419.

PÁRRAFO XXXII
**EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS Y PERFECCIONA
NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

ARTICULO 72°: En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de esta deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores."

TITULO II
REGLAMENTO INTERNO HIGIENE Y SEGURIDAD
PARA EL PERSONAL ESCUELA DIFERENCIAL SANTA CECILIA
PÁRRAFO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 73°: El Colegio estará obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la integridad física y la salud de todas las personas del Establecimiento, para estos fines, contará con un organismo asesor denominado "**Comité Paritario**" comité que deberá estar formado por tres representantes patronales y de tres representantes de los trabajadores. **Los objetivos del "Comité Paritario"** son:

- a) Los de asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección,
- b) Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa;
- d) decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador;
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- f) Cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro (Mutual de Seguridad o Servicio de Salud), y, por último.
- g) Promover la realización de cursos de perfeccionamiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

PÁRRAFO II
DE LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 74°. ESCUELA SANTA CECILIA constituye un Comité Paritario con tres (3) representantes del sostenedor y 3 representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744. Serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otro de carácter de suplente.

Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerla en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de la empresa. El comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa 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 40%. Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. En caso de ser realizada en horas fuera del trabajo, el tiempo ocupado será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Se debe dejar constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

El comité podrá funcionar siempre que concurra un representante patronal y uno laboral, entendiéndose que cada uno de ellos tendrá la totalidad de votos que correspondan a su respectiva representación. Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate se debe solicitar la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso. Los miembros de los Comités Paritarios durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos, cesarán en sus cargos los miembros que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

DE LAS FUNCIONES DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD





Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Se entenderá como instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario, de preferencia los siguientes medios: Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo. El Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley Nº 16.744, en el Decreto 54 y en el Decreto 30 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

DE LAS OBLIGACIONES DEL COMITÉ PARITARIO Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 75º: El Colegio y sus trabajadores deben respetar todas las obligaciones de Prevención de Riesgos, como ejemplo se indican algunas de ellas:

- a) El Colegio, a través del "Comité Paritario", está obligado a instruir correctamente a su personal en el uso de los equipos de seguridad.
- b) Será obligación de todo trabajador cooperar con el mantenimiento del buen estado del Establecimiento, sus máquinas, útiles e instalaciones en general, tanto las destinadas a la educación como las de seguridad e higiene.
- c) Todo trabajador deberá conocer la ubicación de las camillas, extintores, grifos, mangueras y cualquier otro equipo de seguridad de manera que pueda hacer uso correcto de ellos cuando la situación lo amerite.
- d) El Trabajador deberá informar a su superior directo acerca de las máquinas y otros artefactos defectuosos y, en general, cualquier situación que a su juicio represente riesgo de accidente o enfermedad.
- e) Los Trabajadores deberán cooperar con las investigaciones de accidentes e inspecciones que lleven a cabo el "Comité Paritario", los Jefes de los accidentados, los Organismos Administrativos del seguro, aportando los datos que se le solicitan sobre accidentes y condiciones de trabajo.
- f) El Trabajador está obligado a cumplir las normas que le imponga el "Comité Paritario" a través de su personal técnico en prevención.
- g) Si un Trabajador sufre un accidente laboral deberá presentar al Colegio el certificado de alta del médico, extendido por el Organismo Administrativo del Seguro. Sin este documento el Trabajador no podrá reincorporarse a su labor habitual. Queda, en consecuencia, **totalmente prohibido presentarse al trabajo mientras dure el tratamiento médico, bajo sanción de que si se hace dicho tratamiento será suspendido** por el Organismo Administrador de Seguridad.
- h) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- i) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- j) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- k) Cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro.
- l) Promover la realización de cursos de entrenamiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.
- m) La Dirección del Establecimiento, se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los diferentes niveles de organización.
- n) El Establecimiento debe contar con zonas de seguridad preestablecidas, tanto interna como externa, señalizándose de acuerdo a las normativas vigentes.
- o) El Establecimiento debe contar con un Plan de Emergencia y de Evacuación y efectuar prácticas periódicas.
- p) Todos los trabajadores deben conocer, cumplir y poner en práctica fielmente las normas de Higiene y Seguridad dispuestas por el Colegio y los Organismos Estatales correspondientes.
- q) Deben conocer el Plan de Emergencia y Evacuación del Establecimiento y cumplir con las responsabilidades asignadas.
- r) Es responsabilidad de los trabajadores cuidar de la seguridad de los escolares dentro del recinto del Colegio o fuera de éste si los alumnos están a su cargo.
- s) Presentarse en el Establecimiento en condiciones físicas satisfactorias. En caso de sentirse enfermo deberá comunicarlo a su Jefe Superior.
- t) Participar en Cursos de Capacitación de Riesgos, Primeros Auxilios, Prevención de Uso de la Voz, PLAN INTEGRAL DE SEGURIDAD ESCOLAR, Uso de Extintores u otro que la Dirección del establecimiento lo considere conveniente para las necesidades de la Comunidad Escolar.
- u) Los trabajadores deben considerar los riesgos de accidentes frente a algunas actividades como: subir y bajar escaleras en forma apresurada y distraída, evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar objetos en altura, uso de escalas en áreas no apropiadas, etc.,

ARTÍCULO 76º: En el Establecimiento deberá existir, como mínimo las siguientes medidas y elementos de prevención de riesgos:

- a) Listado con los números telefónicos y direcciones de Bomberos, Carabineros y Hospital o Centro Asistencial más cercano, el que estará colocado en un lugar visible.
- b) Letreros visibles y con indicaciones claras acerca de las zonas de seguridad y la forma de evacuar los diferentes recintos y edificio escolar en caso necesario.
- c) Todas las puertas de acceso a salas de clases, laboratorio, biblioteca, sala de profesores, gimnasio, salón de actos, sala de conferencia, comedores y demás lugares de acceso de alumnos y personal deberán abrirse hacia fuera para permitir una rápida y fácil evacuación en caso de emergencia.
- d) Extintores de incendio de un tipo adecuado, otros elementos para combatir incendios: botiquines con medicamentos de primeros auxilios. Los extintores y botiquines deben ubicarse en lugar de fácil acceso, en cantidad suficiente y en buenas condiciones de uso.
- e) En general, arbitrar medidas para educar en cuanto a identificar, prevenir y afrontar en forma rápida, ordenada y segura, circunstancias potenciales de riesgos.

ARTÍCULO 77º: Para los efectos de accidentes en el trayecto, se entenderá como tales, los ocurridos entre el trabajo y la casa habitación y viceversa (trayecto directo). Con el objeto de comprobar este hecho se requerirá alternativamente de lo siguiente:

- a) Una vez terminada la clase dejar a los alumnos en su aula de clases.
- b) Dos testigos presenciales del accidente.
- c) Constancia o parte de carabineros en la comisaría de la jurisdicción respectiva.
- d) Un certificado médico de la atención en algún centro asistencial. En caso de no seguirse el presente procedimiento, el Organismo Administrador del Seguro estará facultado para recalificar este tipo de accidente, limitándose sólo a la atención médica.

ARTÍCULO 78º: el plazo para dar cuenta de un accidente del Trabajo, al ISL es de 24 horas a contar del momento en que ocurrió la lesión.

- a) Dos testigos presenciales del accidente.
- b) Constancia o parte de carabineros en la comisaría de la jurisdicción respectiva.
- c) Un certificado médico de la atención en algún centro asistencial. En caso de no seguirse el presente procedimiento, el Organismo Administrador del Seguro estará facultado para recalificar este tipo de accidente, limitándose sólo a la atención médica.

PÁRRAFO III

DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 79º: Quien tenga a su cargo supervisar el estado y condiciones de recintos, implementos y personal, deberá preocuparse de:

- a) Mantener en perfecto estado de funcionamiento y desinfección los servicios higiénicos, duchas, y protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario.
- b) Cuidar el abastecimiento de agua suficiente en cantidad y calidad.





- c) Hacer limpiar los recipientes para recolección y deposición de basura.
- d) En referencia a la higiene personal, no sólo el colegio hará hincapié en la higiene, se instruirá, al mismo tiempo a los apoderados para que ellos también la inculquen y controles en su hijos.

ARTÍCULO 80°: La persona que tenga a su cargo la función de seguridad pondrá especial atención a que todo garantice las condiciones de seguridad. Para estos efectos deberá:

- a) Mantener libres de elementos que perturben el desarrollo del trabajo docente o que atente contra la seguridad de los alumnos, en todas las áreas destinadas al trabajo o a la recreación.
- b) Eliminar todo elemento que presente peligro para el alumnado y el personal del Colegio, por ejemplo: enchufes e interruptores deteriorados o expuestos, puertas y ventanas en mal estado, vidrios quebrados, muebles dañados o inestables, artefactos sanitarios quebrados o desgastados, pasamanos de escaleras sueltos, etc.
- c) Mantener los accesos, escaleras, corredores, puertas y ventanas libres de objetos o muebles que impidan una evacuación expedita.
- d) Todo el personal del Establecimiento, así como sus alumnos, tendrán como preocupación primordial, prevenir daños personales por mal manejo o mal estado de instrumentos, herramientas, útiles y aparatos de Educación Física y Educación Técnico-Manual, utensilios, herramientas de taller, etc.

PÁRRAFO IV

DEL PROCESO DEL RECLAMO POR ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTÍCULO 81: El Colegio deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo (ISL) inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad o muerte para el Trabajador. El accidentado enfermo, o sus derechos habientes, o el médico que trató la lesión o enfermedad, como igualmente, el "**Comité Paritario**" de Seguridad tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso que el Colegio no hubiere realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

ARTÍCULO 82°: Cuando el accidente o enfermedad se da a culpa o dolo del Colegio o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) El Organismo Administrador (ISL) tendrá derecho a replicar en contra del responsable del accidente por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar.
- b) La víctima y las demás personas a quien el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador o terceros responsables, toda otras indemnización a que tenga derecho, incluso, el daño moral.

PÁRRAFO V

DEL DEBER DE INFORMAR

(D.S. Nº 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

ARTÍCULO 83° El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. 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.

Nota: Si en el Establecimiento Educacional no existen los Comités o los Departamentos mencionados, el empleador debe proporcionar la información correspondiente en la forma más conveniente y adecuada.

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.

PÁRRAFO VI

DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 84°: Toda infracción a las presentes disposiciones, de acoso sexual debidamente comprobado, como las recomendaciones indicadas por el "**Comité Paritario**", será sancionada, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 16.744.

ARTÍCULO 85°: Las víctimas del accidente debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o los producidos intencionalmente por la víctima, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas señaladas en la Ley 16.744 (licencias médicas normales).

ARTÍCULO 86°: Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, tanto por el Colegio como por el "**Comité Paritario**" y los Trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la Ley 16.744 y sus Reglamentos.

PÁRRAFO VII

DE LAS PROHIBICIONES NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL PERSONAL

ARTÍCULO 87°: Se prohíbe especialmente ejecutar las siguientes acciones:

- a) En ningún momento se debe permitir el ingreso, al recinto educacional, de personas no autorizadas para ello.
- b) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en cualquier estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas, beberlas o darlas a beber a terceros
- c) Fumar o encender fuegos, romper, rayar, retirar o destruir avisos, afiches, instrucciones o reglamentos que tengan relación con la Prevención de Riesgos,
- d) Empujarse en escaleras o similares,
- e) Reñir o discutir de forma violenta dentro del establecimiento escolar.
- f) Negarse a participar en cursos de capacitación de Prevención de Riesgos, negarse a cumplir las normas de Prevención de Riesgos que determine necesaria la Dirección del Colegio y/o el "**Comité Paritario**".
- g) Realizar acciones que pongan en peligro la integridad propia o de otros.
- h) Queda estrictamente prohibido el uso del hervidor y estufas eléctricas, a gas y/o a parafina en la sala de clase.
- i) Sobrecargar eléctricamente los enchufes del establecimiento (salas, patios u oficinas).
- j) Mantener su lugar de trabajo aseado.
- k) No se podrán encender fuegos dentro del local del Establecimiento, salvo en aquellos casos en que medie la autorización expresa del director del establecimiento. En ningún caso podrá hacerse cerca de materiales combustibles, inflamables o explosivos.

PÁRRAFO VIII



DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 88º: Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trabajo o en el trayecto directo, deberá ser acreditada ante el Organismo Administrados respectivo, mediante parte de Carabineros y otros medios igualmente valederos, como, por ejemplo, dos testigos que hayan presenciado el accidente.

ARTÍCULO 89º: Será obligación de todo trabajador dar cuenta inmediata a su jefe directo, o a quien lo reemplace, de cualquier accidente ocurrido o daño ocasionado durante las horas de trabajo a personas o equipos, en el que haya tenido participación o tomado conocimiento.

ARTÍCULO 90º: Deberá solicitarse atención médica en todo accidente del trabajo con lesión que ocurra al Personal de la Empresa, de acuerdo con el procedimiento establecido en la empresa.

ARTÍCULO 91º: Cada vez que ocurra un accidente con lesión, el Jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar 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, a la Gerencia respectiva y a la Gerencia de Recursos Humanos para que se adopten las medidas de prevención que procedan, sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueda hacer el Experto en Prevención de Riesgos o Personal técnico del Organismo Administrador respectivo.

ARTÍCULO 92º: En los casos que el accidente haya ocurrido por negligencia inexcusable del accidentado se atenderá a las implicancias que señalan las leyes.

ARTÍCULO 93º: El Organismo Administrador ISL respectivo será la institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece la Ley 16.744 para con el Personal de trabajadores de la Empresa. Estos últimos quedaran sujetos tanto a las normas de dicha ley, sus decretos reglamentarios vigentes o los que en el futuro se dicten.

ARTÍCULO 94º: La Empresa proporcionará los elementos de protección personal que se requieren de acuerdo con las funciones de los diferentes cargos.

ARTÍCULO 95º: La Jefatura respectiva será directamente responsable, según proceda, en lo que se refiere a instrucción de prevención de riesgos, de la aplicación de las normas de Higiene y Seguridad y control del uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad.

PÁRRAFO IX

DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL EN VIRTUD DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 96º: Todos los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas a la higiene y seguridad dentro del colegio:

- ❖ Respetar las normas de higiene en las labores a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o contaminaciones.
- ❖ Preocuparse y velar por el buen funcionamiento y uso de máquinas, implementos y equipos que utilizan para efectuar su trabajo.
- ❖ Será obligación del personal cooperar al mantenimiento del aseo y buen estado de las instalaciones del establecimiento educacional, sus equipos, maquinarias e instalaciones puestos por el colegio a su disposición.
- ❖ Mantener los accesos y lugares de trabajo despejados y en caso alguno dejar en éstos cajas, papeles o bultos que entorpezcan la movilización y libre tránsito.
- ❖ Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad y cumplir con éstos.
- ❖ Es obligación primordial de los jefes exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.
- ❖ Asimismo, deberán exigir al personal ajeno al establecimiento educacional que desarrolle actividades dentro del recinto, por cuenta de terceros, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes.
- ❖ Es obligación de todo trabajador avisar a su Jefe Directo de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o de incendio.
- ❖ Dar cuenta al Jefe Directo de todo síntoma de enfermedad profesional o de carácter contagioso que advierta en su persona y que afecte su capacidad de trabajo o que pueda afectar la salud suya o de sus compañeros de trabajo.
- ❖ Dar aviso, dentro de las 24 horas, al jefe directo y jefe de Administración, en caso de inasistencia por enfermedad u otras causas que le impidan concurrir a su trabajo y se prolongue por más de dos días. El establecimiento educacional exigirá la presentación de la Licencia Médica correspondiente, dentro de los plazos establecidos en la legislación respectiva, a fin de tramitar oportunamente el pago del subsidio que proceda;
- ❖ Comunicar a su jefe directo inmediatamente de producido el hecho, todo cambio, sustracción o pérdida de cualquier elemento o equipo de emergencia de la empresa y solicitar su reposición.
- ❖ En caso de sufrir un accidente de cualquier magnitud que sea, el trabajador deberá dar cuenta de inmediato al Jefe Directo, quien iniciará la acción necesaria para su atención.
- ❖ De acuerdo con el Artículo 74 del Decreto N.º 101 (Reglamento de la Ley N.º 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda de 24 horas de acaecido. Al no hacerlo así, el trabajador se expone a perder su derecho a los beneficios de la Ley de Accidentes, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 33.
- ❖ En caso de producirse un accidente que afecte o lesione a un trabajador, se deberá dar cuenta al Jefe Superior directo en el acto, a fin de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y/o sea enviado al servicio asistencial correspondiente.
- ❖ Cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes ocurridos en la empresa, aportando los antecedentes del siniestro y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió al objeto de que se adopte las medidas preventivas que eviten su repetición.
- ❖ Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo.
- ❖ Acatar todas las normas tanto legales, reglamentarias o internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad y aquellas instrucciones que impartan al efecto la dirección del establecimiento educacional.
- ❖ Cada vez que se utilice un extintor de incendio deberá darse cuenta de inmediato al Jefe Directo, indicando las razones de ello, para proceder a su recarga.
- ❖ Todo trabajador accidentado deberá incorporarse al trabajo, previa presentación del certificado de Alta otorgado por el Servicio Médico correspondiente.
- ❖ En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de la persona que no cumpla con este requisito.
- ❖ Tomar conocimiento escrito de las observaciones y amonestaciones relacionadas con su conducta relativa a riesgos laborales.
- ❖ Todo Trabajador cuando debe levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. El peso máximo que puede levantar un hombre en forma continua es de 25 kg.
- ❖ Mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20



- kilogramos.
- ❖ Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.
 - ❖ De todas maneras, el movimiento manual de cargas debe ser evitado utilizando medios mecánicos, pudiendo utilizarse como última opción y respetando las normas establecidas.
 - ❖ Los guantes, zapatos, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal serán como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio, por motivos higiénicos.
 - ❖ Mantener buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo y con sus subordinados; Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del Colegio;
 - ❖ Dar aviso inmediato a sus jefes, de los incidentes, de las pérdidas, deterioros y fallas que sufran los objetos, herramientas, equipos, instalaciones y elementos de protección personal a su cargo;
 - ❖ Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considerará falta grave el hecho que un funcionario firme el libro a nombre de otro de sus compañeros o intercale su firma con el propósito de modificar su hora de ingreso;
 - ❖ Informar a su jefe directo de las irregularidades que advierta en el establecimiento y/o reclamos que se le formulen;
 - ❖ Respetar los reglamentos, instrucciones, normas de carácter general y de prevención de riesgos que se establezcan en la Empresa, particularmente los relativos al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios;
 - ❖ Registrar diariamente su temperatura y encuesta COVID-19.
 - ❖ La buena presentación personal es obligación de todo Trabajador que se desempeñe en la Empresa, considerando que entregan la imagen del establecimiento al público; si se trata de secciones con uniforme, éste debe usarse completo, limpio y en orden;
 - ❖ Cumplir con las órdenes que entregue su supervisor, para la ejecución de su trabajo;
 - ❖ El Trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo de manera intempestiva y sin aviso previo, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo;
 - ❖ Todo Trabajador que desempeñe permanentemente sus labores en espacios al aire libre, deberá usar obligatoriamente los elementos que le sean proporcionados por la empresa para su protección contra la radiación solar.
 - ❖ Uso de mascarilla obligatorio en las instalaciones del colegio.
 - ❖

PÁRRAFO X

RESPONSABILIDAD DE LA JEFATURA

ARTÍCULO 97º: Será responsabilidad de todo trabajador que cuente con personal bajo su cargo, velar por la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos, especialmente lo siguiente:

- a) Procurar la capacitación que necesite el personal a su cargo.
- b) Corregir, en forma inmediata, al Trabajador que aplica una práctica incorrecta.
- c) Mantener los puestos de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones correctas.
- d) Investigar, analizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes a los accidentes de trabajo.
- e) Controlar el uso adecuado de los equipos de protección personal.
- f) Instruir adecuadamente a los Trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo correcto.
- g) Preocuparse que los Trabajadores lesionados reciban atención médica oportuna.

Artículo 9º: Son obligaciones del Empleador:

- a) Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
 - Los riesgos son los inherentes a la actividad que desarrolla el establecimiento escolar.
 - Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.
 - Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establecen el inciso primero y segundo de este punto, a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Experto en Prevención de Riesgos, si este último corresponde, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.
- b) La Empresa estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los establecimientos escolares, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándoles sin costo alguno para ellos, pero a su cargo, diferentes tipos de protecciones personales.
 - Las mismas leyes obligan y responsabilizan al personal de que sean usados en forma permanente, mientras se está expuesto a determinados riesgos.
 - Los elementos que se proporcionan son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la empresa, salvo que el trabajo lo requiera así.
 - Los jefes inmediatos serán los directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal del cumplimiento de las Normas y Reglamentos de Seguridad.
- c) El empleador deberá disponer del número de baños, tazas de WC, urinarios, lavatorios y duchas que indique la reglamentación sanitaria vigente en relación con el número de trabajadores.

PÁRRAFO XI

DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTICULO 98º: De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la Empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo con las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en el establecimiento escolar.

ARTICULO 99º: Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

PÁRRAFO XII

DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS





ARTICULO 100°: Clases de fuego y formas de combatirlo:

1. **Fuegos Clase A:** Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT 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 fuego 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, Compuestos Halogenados (HALONES).
4. **Fuegos Clase D:** Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTICULO 101°: 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 102°: El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N.º 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ARTICULO 103°: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO

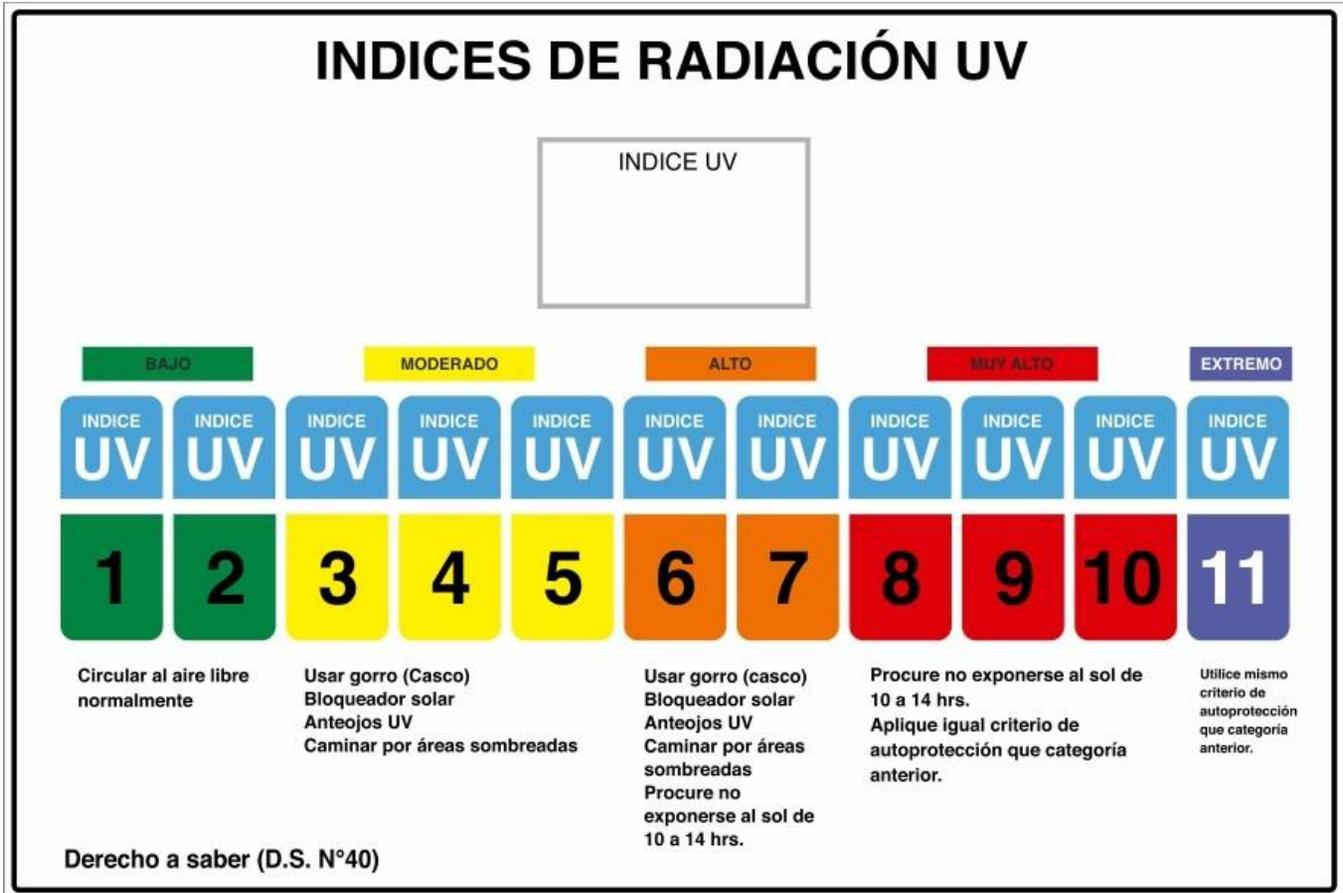
1. Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.
2. El extintor sólo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos sobre su manejo.
3. Retire el extintor del lugar donde esté ubicado.
4. Tome el extintor de la manilla al trasladarlo. Una vez en el lugar, y sólo en ese instante, retire el seguro.
5. Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgos su integridad física.
6. Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.
7. Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.
8. Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y éste quede operativo nuevamente.
9. Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

PÁRRAFO XIII

DE LA EXPOSICIÓN A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR

ARTICULO 104°: Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N.º 16744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.





Protectores Solares

Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger 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 de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua o aprueba de agua.

Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto:

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

ARTICULO 105°: Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° 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.

ARTICULO 106°: 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 sombrije 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 sombrije 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.



ARTICULO 107°: 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
- Actividad Económica
- Región del país

PÁRRAFO XIV

DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

ARTICULO 108°: 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.

ARTICULO 109°: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por orden del presidente de la República".

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

La presencia de estos factores de 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 traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste 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.

ARTICULO 110°: 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.

ARTICULO 111°: 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.

PÁRRAFO XV

FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULO ESQUELÉTICA EXTREMIDADES SUPERIORES

ARTICULO 112°: 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.

ARTICULO 113°: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por orden del presidente de la República".

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

La presencia de estos factores de 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 traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente Que necesita hacer fuerza importante.
Uso de 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 como importante.

Posturas Forzadas

POSIBLES CONDICIONES OBSERVADAS
Existe flexión, extensión 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 ob



Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para 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.

ARTICULO 114°: 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.

ARTICULO 115°: 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.

TABLA RESUMEN MEDIDAS DE CONTROL INGENIERILES Y ADMINISTRATIVAS

FACTOR DE RIESGO	CARACTERÍSTICAS	MEDIDAS DE CONTROL INGENIERILES	MEDIDAS DE CONTROL ADMINISTRATIVAS
FUERZA	<ul style="list-style-type: none"> . Se levantan o sostienen herramientas, objetos de peso > a 2 kg. . Se toman, accionan, empujan, rotan o tiran herramientas, elementos, piezas u otros objetos con una fuerza determinada. . Empleo de agarre con dedos en pinzas de herramientas, materiales, piezas, objetos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> . Apoyo de herramientas con accionamiento electroneumático, eléctrico o hidráulico, para sustituir la fuerza muscular en el agarre. . Hacer uso de la gravedad para desplazar objetos. . Uso de correas transportadoras para el traslado de materiales. . Uso de medios autosoportantes de herramienta de mano (tecles, imanes, etc.). . Uso de medios autosoportantes de herramienta de mano (tecles, imanes, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> . Uso de pausas para recuperación de músculos como medida provisoria a la medida ingenieril definitiva. . Rotación o alternancia de puestos previo análisis de la exigencia musculoesquelética a fin de lograr la utilización de grupos musculares diferentes. . Planificación adecuada del Mantenimientos de equipos y herramientas.
POSTURA	<ul style="list-style-type: none"> . Postura de palma de mano hacia arriba y hacia abajo en forma alternada con agarre. . Existe flexo-extensión y/o desviaciones laterales de la muñeca con agarre. . Movimientos forzados de agarre con dedos con muñeca rotada, agarre con abertura de dedos o manipulación de materiales. . Movimiento de brazos hacia delante o hacia el lado. 	<ul style="list-style-type: none"> . Rediseño de los mangos de herramientas (curvos en vez de rectos) manejados por ambas manos. . Rediseño de puestos de trabajo: Uso de superficies ajustables. Uso de Planos de trabajo inclinables, Reducir el alcance acercando los objetos al trabajador). . Uso o implementación de herramientas eléctricas o neumáticas rotatorias, para evitar reducir acciones de torque mediante el uso de las manos, Proporcionar sillas adecuadas para trabajar sentado o de pie. 	<ul style="list-style-type: none"> . Uso de pausas para recuperación de músculos como medida provisoria a la medida ingenieril definitiva. . Rotación o alternancia de puestos, previo análisis de la exigencia musculoesquelética a fin de lograr la utilización de grupos musculares diferentes. . Posibilidades de mantener una movilidad corporal periódica a fin evitar posturas estáticas. . Mejoramiento del método o técnica de trabajo a fin de reducir/eliminar acciones de transferir objetos de una mano a otra.
AMBIENTALES	<ul style="list-style-type: none"> . Exposición a vibración. . Existe exposición a frío o calor. . Insuficientes niveles de iluminación. 	<ul style="list-style-type: none"> . Aislar las fuentes de vibración. . Mantención adecuada de los equipos para reducir la vibración (alineamientos de ejes). . Mantener fuentes de calor locales. . Uso de ropa térmica adecuada para el entorno. . Uso de herramientas provistas de material aislante. . Implementación de sistemas de ventilación y de control de fuentes de calor radiante. . Asegurar hidratación según tarea. . Instalación de sistemas de iluminación según requerimientos de la tarea, según D.S N° 594. 	<ul style="list-style-type: none"> . Evitar estar sentado o de pie sobre plataformas vibratorias. . Reducir la exposición mediante pausas. . Disponibilidad de dispensadores con agua. . Rotación a otras tareas sin exposición a vibración. . Reducir la exposición al frío haciendo pausas en lugares acondicionados (trabajo/descanso).

ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> . Monotonía en las tareas (poca variación). . No existen pausas. . Falta de periodos de recuperación. . Sin rotaciones. . Ritmo de trabajo impuesto por la línea. 	<ul style="list-style-type: none"> . Sistemas de control a disposición del operador. . Entrenar a los trabajadores en diversas tareas (operarios multivalentes o polifuncionales). 	<ul style="list-style-type: none"> . Uso de pausas para recuperación de músculos como medida provisoria a la medida ingenieril definitiva. . Rotación o alternancia de puestos, previo análisis de la exigencia musculoesquelética a fin de lograr la utilización de grupos musculares diferentes. . Dosificar la exigencia musculoesquelética de acuerdo con frecuencia, fuerza, N° trabajadores, etc. . Posibilidades de mantener una movilidad corporal periódica a fin evitar posturas estáticas. . Hay que asegurar que el ritmo y exigencias del trabajo sean apropiados.
-------------------------	---	--	--

PÁRRAFO XVI

DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario. La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

ARTICULO 116°: 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.

ARTICULO 117°: 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.

PÁRRAFO XVII

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ARTICULO 118°: La empresa, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a:
 -En el contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrados en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	<input type="checkbox"/> Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS. <input type="checkbox"/> Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. <input type="checkbox"/> Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedades profesionales de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones). b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo). c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa). d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros). e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). <input type="checkbox"/> Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de con

ARTICULO 119°: En el mes de noviembre de 2017, el Ministerio de Salud actualizó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (**Resolución exenta nº1.433**)

MODIFICACIONES:

Respecto del **lugar de trabajo:**

Se reduce la cantidad de categorías de riesgo desde cinco (sin riesgo, riesgo medio, riesgo alto 1, 2 y 3) a tres (bajo, medio y alto).



Respecto al nivel de riesgo de cada dimensión:

Ahora para calcular el nivel de riesgo de cada dimensión, se utiliza la siguiente asignación de puntuación:

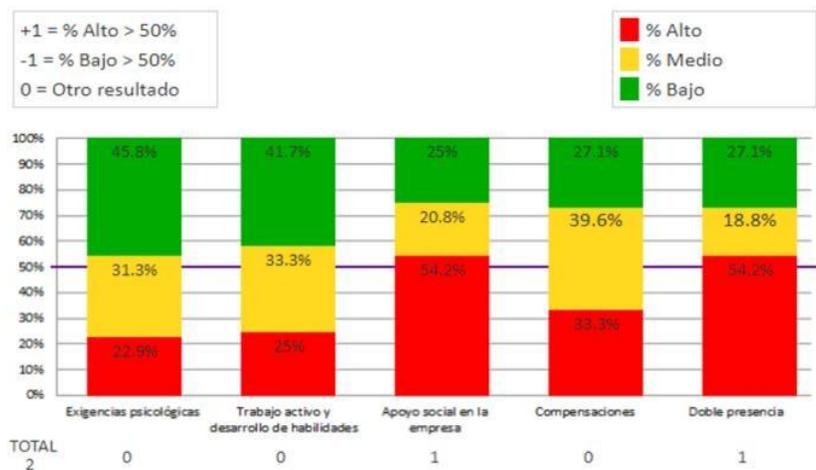
- Punto de riesgo: (+1) Cuando una dimensión obtiene más del 50% de prevalencia en riesgo alto.
- Punto de seguridad: (-1) Cuando una dimensión obtiene más del 50% de prevalencia en riesgo bajo.
- Punto neutro: (0): Cuando una dimensión no cumple ninguno de los criterios anteriores.

Respecto al nivel de riesgo del lugar de trabajo:

El nivel de riesgo resultante del lugar de trabajo se obtendrá a partir de la sumatoria simple de los puntajes de cada una de las cinco dimensiones del cuestionario:

- Resultado entre (-5) y 0 puntos: Riesgo Bajo
- Resultado entre (+1) y (+3) puntos: Riesgo Medio
- Resultado de (+4) y (+5) puntos: Riesgo Alto

Distribución de riesgo por dimensiones



Nivel de riesgo		
Bajo	Medio	Alto
De -5 a 0	De +1 a +3	De +4 a +5

Los **plazos de reevaluación** se amplían, quedando de la siguiente manera:

- Riesgo bajo: 4 años
- Riesgo medio: 2 años
- Riesgo alto: 2 años

PÁRRAFO XVIII

CONTROL DE SALUD

ARTICULO 120°: 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 vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

ARTICULO 121°: Cuando a juicio de la empresa 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.

PÁRRAFO XIX

PRESCRIPCIÓN Y SANCIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL

ARTÍCULO 122°: Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad.

En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada.



Quedan excluidas de esta prescripción las personas que por ley lo estén.

ARTÍCULO 123º: Las infracciones o cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala a) del departamento de Santiago.

Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

ARTÍCULO 124º: La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el Art. 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 prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

PÁRRAFO XX

GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

ARTÍCULO 125º: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo."

PÁRRAFO XXI

LEY SANNA

ARTÍCULO 126º: Establéese un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadoras de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

ARTÍCULO 127º: Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:

- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.
- Los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1º del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, promulgado el año 2000 y publicado el año 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. Estarán sujetos también al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional, del Poder Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio Electoral, de la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.
- Los trabajadores independientes a que se refieren los artículos 89, inciso primero, y 90, inciso tercero, del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.

La afiliación de un trabajador al Seguro se entenderá efectuada por el solo ministerio de la ley, cuando éste se incorpore al régimen del seguro de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 128º: Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadoras señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

DE LAS CONTINGENCIAS PROTEGIDAS POR EL SEGURO

ARTÍCULO 129º: Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

- Cáncer.
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
- Fase o estado terminal de la vida.
- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

En los casos de las letras a), b) y c) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de dieciocho años. En el caso de la letra d) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años.

PÁRRAFO XXII

DEL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA



ARTÍCULO 130º: Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

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

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 131º: Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

ARTÍCULO 132º: En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

ARTÍCULO 134º: La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4º del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

ARTÍCULO 135º: Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. El periodo de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo de desconexión.

ARTÍCULO 136º: Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

ARTÍCULO 137º: Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo con el inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

ARTÍCULO 138º: Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.



ARTÍCULO 139º: El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

ARTÍCULO 140º: Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan."

TITULO III (ANEXO LEYES Y PROCEDIMIENTOS COMPLEMENTARIOS VIGENTES)

PÁRRAFO I

NORMATIVA LEGAL VIGENTE

LEY N° 20.087 (DO. De 3 de Enero de 2006) que Regula Derechos Fundamentales

El trabajador que considere vulnerados sus derechos fundamentales protegidos por el Código del Trabajo, deberá, dentro del plazo de 60 días, interponer una denuncia ante el Tribunal del Trabajo competente, el que en caso de acogerse la denuncia, ordenará la reparación de las consecuencias que produjo la vulneración de derechos.

Si la vulneración de los derechos se produce con ocasión del despido del trabajador, se condenará al empleador además, del pago de las indemnizaciones por aviso previo y años de servicio a que tenga derecho el trabajador, a una indemnización de perjuicios equivalente a una suma que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

PÁRRAFO II

IGUALDAD DE REMUNERACIONES

La Empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido en el artículo 62º bis del Código del Trabajo, que señala:

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

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154º número 13 del Código del Trabajo, es que la empresa ha implementado en los siguientes artículos, el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en ella, cuando consideren que su remuneración es notoriamente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen iguales funciones o labores.

PÁRRAFO III

DEL ACOSO SEXUAL, DE LA INVESTIGACIÓN Y SUS SANCIONES

Con la publicación de la Ley N° 20.005 que introdujo modificaciones al Código del Trabajo, en los Artículos 2º, 153º, 154º, 160º, 168º, 171º, 425º y agregó el Título IV al Libro II, sobre Investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo, por lo que se hace necesario orientar a los trabajadores del Colegio, sobre sus obligaciones y prohibiciones y qué se debe entender dentro de las Normas del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Queda estrictamente prohibido a todo trabajador del Colegio ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

El Colegio garantizará a cada uno de sus trabajadores e integrantes de su Comunidad Educativa, un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el "Comité Paritario", para que todos laboren y estudien en condiciones acordes con su dignidad.

El colegio promoverá al interior de su organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos. El procedimiento para la denuncia investigación y sanción del acoso sexual se anexa en el presente reglamento (ANEXO A TITULO III)

PÁRRAFO IV

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

La ley núm. **20.609 DE JULIO 2012 DEL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO** que establece medidas contra la discriminación, en donde sus disposiciones generales tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la administración del estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la constitución política de la república, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda 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 sindicalización o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

La ley agrega como una nueva circunstancia agravante de la responsabilidad penal (contempladas en el artículo 12 del Código Penal), la siguiente: "Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca."

PÁRRAFO V

LEY QUE CREA EL REGISTRO NACIONAL DE PEDÓFILOS





Ley N° 20.594 establece prohibiciones para que los condenados por delitos sexuales contra menores de edad trabajen con menores, y crea el registro nacional de condenados por esos delitos. La ley introduce modificaciones al Código Penal, creando inhabilidades para condenados por delitos que atentan contra la libertad e integridad sexual de menores de edad, y al Decreto Ley N° 645, estableciendo una sección especial en el Registro Nacional de Condenas denominada "inhabilitaciones para ejercer funciones en ámbitos educacionales o con menores de edad".

PÁRRAFO VI

LEY NUM. 20.105 (MODIFICA LA LEY N° 19.419, EN MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y EL CONSUMO DEL TABACO)

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

- De educación prebásica, básica, media y Especial
- Recintos donde se expendan combustibles;
- Aquéllos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- Medios de transporte de uso público o colectivo;
- Ascensores.

PÁRRAFO VII

LEY N° 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL, APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos N° 184 del código del trabajo y N° 67 de la ley 16.744, los empleadores deberán adoptar medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por la leyes N° 18.834 y 18.833 en lo que fuere.

La Empresa proporcionará para el trabajador y sin costo económico para el mismo, los elementos de protección personal que se requieran para los trabajos que en ella se necesiten, tales como: **toldos, gorros con visera y protección de nuca (tipo legionario), bloqueadores solares con facto de protección 30 como mínimo lentes con protección UV-A, UV-B y sombreadores, cuando los trabajadores deban realizar sus funciones expuestos al sol, adoptando así las medidas necesarias para asegurar su protección personal.** Las medidas se adoptarán cuando los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social anuncien antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones y de los riesgos asociados ya que conforme a la ley deben señalar los lugares geográficos en que se requiera protección especial contra los rayos ultravioleta. Los bloqueadores, anteojos, gorros y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberá llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

PÁRRAFO VIII

DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y además de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir con lo siguiente:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, vía telefónica o correo electrónico o FAX o personalmente y a la Inspección del Trabajo por vía telefónica o FAX o personalmente.

El empleador pedirá el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la SEREMI que corresponda, por las mismas vías señaladas anteriormente, cuando haya subsanado las causas que originaron el accidente.

PÁRRAFO IX

DE LA REGULACIÓN DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

La empresa acorde con la normativa cumplirá con lo que se refiere a la manipulación manual de carga y descarga de productos. El concepto de manipulación para estos efectos comprende toda operación de transporte o sostén de carga, cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores. La empresa utilizará medios adecuados especialmente mecánicos para evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo la empresa con la colaboración de la mutual de seguridad entregará información y capacitación respecto de los métodos de trabajo que se deben utilizar para proteger la salud de los trabajadores.

PÁRRAFO X

LEY NUM. 20.123

REGULA TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

LEY NUM. 20.123, en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

PÁRRAFO XI

ANEXO DE PROCEDIMIENTOS

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Cumpliendo con el artículo 154º, del Código del Trabajo en su numerando 12, el Colegio aplicará el siguiente procedimiento al que deben someterse todos los integrantes del Establecimiento y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, concordado con el Título IV del Libro II del Código del Trabajo:

Punto 1. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del Colegio.





Punto 2. Todo trabajador/a del Colegio que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección del Colegio, o a la Inspección del Trabajo competente.

Punto 3. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Punto anterior, deberá ser investigada por el Colegio en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias. La superioridad del Colegio 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 el establecimiento no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Punto 4. La denuncia escrita dirigida a la Dirección deberá señalar los nombres, apellidos y RUT. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa 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.

Punto 5. 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.

Punto 6. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la 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 redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Punto 7. 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.

Punto 8. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el Punto anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Punto 9. 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.

Punto 10. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo No. 42 del Párrafo XII de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Colegio pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Punto 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, **terminar el contrato por conductas de acoso sexual.**

Punto 11. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección del Establecimiento a más tardar a los 20 días, contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes (Este plazo se enmarca a los treinta días que la Colegio tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

Punto 12. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al décimo día 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.

Punto 13. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Dirección del Colegio y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al tercer día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Punto 14. 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.

Punto 15. 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.

Punto 16. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el Punto anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ALCOHOL Y DROGAS

El objetivo principal de esta Política de Alcohol y Drogas es proteger la integridad física y salud de nuestros Trabajadores, resguardando con ello la seguridad y continuidad de todas nuestras operaciones. Como fundamento de la misma, se reconoce que el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas altera y disminuye una amplia gama de capacidades físicas y psíquicas, afectando la salud de la persona y con ello a su grupo familiar, deteriorando su desempeño como Trabajador y produciendo efectos adversos sobre las condiciones de seguridad y productividad en las que se desenvuelve nuestro trabajo diario.

Las normas y procedimientos descritos en el presente documento son aplicables a todos los Trabajadores de la Empresa, bajo cualquier tipo de contrato de trabajo y en cualquier categoría laboral o jerárquica, sin excepción o discriminación de ninguna naturaleza.

Drogas: Se refiere a cualquier tipo de sustancias ilícitas, tales como marihuana y opiáceos, cocaína y sus derivados, anfetaminas, barbitúricos y demás narcóticos, como también al uso de cualquier medicamento o sustancia psicoactiva lícita, adquirida con o sin receta médica, que al ser utilizada en forma desregulada y/o abusiva afecte el normal desempeño del Trabajador.

También se considerará el caso del consumo de medicamentos o fármacos, que sin existir abuso, requieran de la oportuna notificación de su consumo al Empleador, por cuanto afecten parcialmente el estado de alerta, o por tener otros efectos indeseados (ej. Relajantes musculares, somníferos, ansiolíticos, antihistamínicos, etc.).

Alcohol: Se refiere a cualquier tipo de bebidas alcohólicas por fermentación o destilación, y estar bajo la influencia o haber ingerido en los lugares de trabajo, o el desempeño laboral bajo los efectos de las mismas.

Los objetivos de esta política se encontrarán bien atendidos en la medida que se reconozcan y respeten los siguientes principios:

- Es responsabilidad de todo Trabajador mantenerse en su trabajo en condiciones físicas y psíquicas normales, libre de los efectos de cualquier tipo de sustancias, a fin de desempeñarse en forma adecuada, protegerse a sí mismo, a sus compañeros de trabajo y al público en general.
- El consumo de alcohol y sustancias psicoactivas presenta diversos grados, desde un consumo puntual y moderado, con algún carácter social, hasta una afección grave en la forma de diversas adicciones y alcoholismo. Por lo tanto, esta política provee de un marco de referencia frente al que siempre se deberá actuar con criterio, considerando las condiciones específicas de cada caso y de la persona afectada en particular, tales como su desempeño y aporte laboral previo, tipo de consumo, frecuencia, atenuantes y agravantes de la situación, etc.
- El consumo o abuso de estas sustancias y sus consecuentes efectos, fuera de las obligaciones laborales, están sujetos a decisiones personales y propias de la vida privada de cada individuo. Por lo anterior, esta política se orienta en el aspecto preventivo a entregar información y asesoría a los Trabajadores sobre los efectos de las mismas para privilegiar una decisión madura, responsable e informada respecto al consumo, y en el aspecto normativo a abordar mediante procesos de monitoreo y análisis únicamente a aquellos Trabajadores que hayan participado en incidentes o accidentes que deriven en lesiones o pérdidas, y que por lo tanto hagan necesario la participación de la Empresa en investigar y definir las condiciones y responsabilidades personales asociadas a estos hechos.

RESPONSABLES: Todas las decisiones aplicables a esta política son de responsabilidad primaria del Sostenedor, quienes a su vez serán responsables de coordinar los procesos de toma, manejo y análisis de muestras y sus eventuales contra-muestras, estadísticas de control y el adecuado registro de todas estas actividades.



PÁRRAFO XII

EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

1. Agréganse en el artículo 206, los siguientes incisos "En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores."
2. Sustituyese, en el inciso final del artículo 207, la frase "a que se refiere el artículo 201", por la siguiente: "a que se refieren los respectivos derechos". Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la Protección de la maternidad y permiso posnatal parental (ley N°20.545)

PÁRRAFO XIII

ENFERMEDADES BIOLÓGICAS DE ORIGEN EXTERNO

1. Cuando la situación producto de enfermedades de transmisión biológicas, como virus, bacterias u otro organismo biológico, la empresa dará los medios necesarios para su protección, prevaleciendo la vida de los todos los trabajadores.
2. El medio de comunicación que la empresa tendrá para dar los lineamiento de la situación será a través de notificaciones de los organismos gubernamentales, según del origen de estos Ej: Ministerio de Salud (MINSAL), Superintendencia de Seguro Social (SUSESO), Dirección del Trabajo (DT), Organismo administrador de la ley 16.744 (OAL) entre otros.
3. Todos los lineamientos por parte de la empresa deberán ser acatados por los trabajadores, esto implicara que la no aplicación de medidas por parte de los trabajadores conllevara, carta de amonestación, sanciones y multa, indicada en este reglamento y sus disposiciones legales.
4. Las medidas preventivas para el resguardo e integridad de todos los trabajadores serán evaluadas a través del Comité Sanitario.
5. Cuando el Comité Sanitario. determine las formas como se actuará, luego de tener todos los elementos indicados en el artículo 157°, elaborara un instructivo, el cual será el documento oficial de la empresa en cuanto a los canales de comunicación, forma de actuar en caso de emergencia u urgencia, estandarización de Elementos de protección Personal adicionales, retroalimentación y seguimiento de las medidas entre otros puntos que el instructivo genere.
6. El uso de los elementos de protección personal para la prevención de enfermedades biológicas de origen externo será obligatorio para todo el personal.

PÁRRAFO XIV

NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID - 19

1. Aspectos generales: Definición Coronavirus 2019 (COVID-19) es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.
2. Síntomas: Los síntomas de la enfermedad COVID -19 son los siguientes:
 - Fiebre (37,8 °C o más).
 - Tos.
 - Disnea o dificultad respiratoria.
 - Dolor torácico.
 - Odiñofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
 - Mialgias o dolores musculares.
 - Escalofríos.
 - Cefalea o dolor de cabeza.
 - Diarrea.
 - Pérdida brusca del olfato (anosmia).
 - Pérdida brusca del gusto (ageusia).

3. Clasificación casos vinculados a Covid -19.

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

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

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

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

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

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

Caso Probable: Se entenderá como caso probable aquellas personas que han estado expuestas a un contacto estrecho de un paciente confirmado con Covid-19, y que presentan al menos uno de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.

No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en éste, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente.

Asimismo, se considerará caso probable a aquellas personas sintomáticas que, habiéndose realizado un examen PCR para SARS-CoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

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

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

Contacto estrecho:

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

- Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
- Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.
- Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.
- Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla.

Corresponderá aislamiento por 14 días aun con PCR negativo.

La Autoridad Sanitaria es la única que define los casos considerados como de alto riesgo (contactos estrechos) y será el Ministerio de Salud el que comunicará a Mutual de Seguridad la nómina de trabajadores contactos estrechos que considera puedan ser de origen laboral.

Nota: Estas definiciones son en base a la normativa vigente a la fecha de elaboración de este documento.

Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19.

4. En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, **FUNDACIÓN EDUCACIONAL SANTA CECILIA**, implementara protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19", disponibles en el sitio web www.minsal.cl, o el que en el futuro lo reemplace, y las regulaciones que en el contexto de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social

Las medidas a implementar son:

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

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

5. Medidas a seguir por la empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19.

- a. Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa debería:
- b. Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
- c. Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19.
- d. Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria

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

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

PÁRRAFO XV

LEY 21.342 "ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS MATERIAS QUE INDICA".

1. El Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa deberá contener al menos:

- Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
 - Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
 - Medidas de distanciamiento físico seguro en: Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad; Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas; Comedores, y Vías de circulación.
 - Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
 - Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
 - Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad lo requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
 - Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto a los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
 - Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
 - Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.
- Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

2. Las empresas, en ningún caso, podrán cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.

3. Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, en los términos señalados en el artículo 2°, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.

Las empresas que, al momento de entrar en vigor la presente ley, se encuentren realizando actividades laborales presenciales, deberán confeccionar el referido protocolo y tomar las medidas previstas, en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de la fecha de publicación de la presente ley.

La fiscalización de la existencia del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y su aplicación se realizará por la Dirección del Trabajo y por la autoridad sanitaria que corresponda, quienes podrán, en uso de sus atribuciones, aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores.

4. Las empresas que reinicien o continúen labores sin contar con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, a que se refiere el artículo 2°, estarán sujetas a lo establecido en el inciso final del artículo 68 de la ley N° 16.744.

5. Personas aseguradas: Los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo 10 quedarán afectos al seguro, según se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Afiliados del Fondo Nacional de Salud, pertenecientes a los grupos B, C y D a que se refiere el artículo 160 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional.
- Cotizantes de una Institución de Salud Previsional, siempre que se atienda en la Red de Prestadores para la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC), conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

6. Cobertura del seguro:

El seguro establecido por la presente ley cubre copulativamente los siguientes riesgos:

- Tratándose de los trabajadores referidos en la letra A del artículo anterior, el seguro indemnizará un monto equivalente al 100% del copago por los gastos de hospitalización realizados en la Red Asistencial a que se refiere el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, de acuerdo a la Modalidad de Atención Institucional.
- Tratándose de los trabajadores señalados en la letra B del artículo anterior, el seguro indemnizará el deducible de cargo de ellos, que corresponda a la aplicación de la CAEC respecto de las atenciones hospitalarias realizadas en la red de prestadores de salud que cada Institución de Salud Previsional pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles dicha cobertura adicional o en un prestador distinto en aquellos casos en que la derivación se efectuó a través de la correspondiente unidad del Ministerio de Salud. Para estos efectos, cumplidos los requisitos aquí establecidos, la CAEC se activará en forma automática.

En ambos casos, la cobertura asegurada se aplicará respecto de los gastos relacionados con las prestaciones de salud recibidas durante la hospitalización y rehabilitación derivada de un diagnóstico confirmado de COVID-19, siempre y cuando éste se haya producido dentro del período de vigencia de la póliza.

7. Cobertura del seguro:

Riesgo de muerte:

En caso de fallecimiento de los trabajadores referidos en las letras A y B del artículo anterior, de cualquiera edad, cuya causa básica de defunción sea COVID-19, según la codificación oficial establecida por el Ministerio de Salud, se pagará un monto equivalente a 180 unidades de fomento. Esta cobertura no podrá estar condicionada a la edad del asegurado.

8. Contratante del seguro:

Será obligación del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador.

El seguro se podrá contratar en cualquiera de las entidades aseguradoras autorizadas para cubrir riesgos comprendidos en el primer o segundo grupo del artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda. Adicionalmente, la prima podrá enterarse a través de entidades que recauden cotizaciones de seguridad social.

La contratación del seguro por parte del empleador deberá realizarse dentro del plazo de treinta días corridos, contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores existentes a dicha época. Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.

9. Responsabilidad por no contratar el seguro.

Los empleadores que no hubieren contratado el seguro, en los términos que señala esta ley, serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a lo dispuesto en el artículo 505 y siguientes del Código del Trabajo.

9. Exclusiones del seguro:

El seguro no cubre lo siguiente:

- Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociado a enfermedades distintas al COVID-19.
- Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociados o derivados de lesiones sufridas en un accidente, de cualquier naturaleza o tipo, incluso si la víctima tiene COVID-19. Se entenderá por accidente todo suceso imprevisto, involuntario, repentino y fortuito, causado por medios externos y de un modo violento, que afecte el organismo del asegurado ocasionándole una o más lesiones, que se manifiesten por heridas visibles o contusiones internas, incluyéndose asimismo el ahogamiento y la asfixia, torcedura y desgarramientos producidos por esfuerzos repentinos, como también estados septicémicos e infecciones que sean la consecuencia de heridas externas e involuntarias y hayan penetrado por ellas en el organismo o bien se hayan desarrollado por efecto de contusiones, revelados por los exámenes correspondientes.
- En el caso de personas aseguradas afiliadas al Fondo Nacional de Salud, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la Red Asistencial del artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, o bien fuera de la Modalidad de Atención Institucional.
- En el caso de personas aseguradas afiliadas a una Institución de Salud Previsional, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la red de prestadores de salud individuales e institucionales que cada Institución pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles la CAEC.

El seguro no podrá contemplar carencias de ninguna especie, ni deducibles.

Sin perjuicio de lo anterior, el seguro deberá financiar una suma equivalente al monto del deducible que le hubiere correspondido pagar si el beneficiario se hubiese atendido en la red de prestadores respectiva para gozar de la CAEC, el cual en ningún caso será superior al equivalente a 126 unidades de fomento. En este caso, el monto de dinero se imputará al copago que, de acuerdo con el plan de salud, sea de cargo del afiliado; si el copago fuere inferior al monto equivalente al deducible, el asegurador sólo estará obligado a enterar el monto del copago efectivo. La Institución de Salud Previsional estará facultada para ejercer, en representación de los asegurados que sean sus beneficiarios, directamente las acciones para perseguir el pago del monto equivalente al financiamiento señalado e imputarlo al copago de cargo de sus afiliados.

PÁRRAFO XVI LEY KARIN N° 21.643.

ARTÍCULO 141°: modifica el Código Del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

ARTICULO 142 °: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

b) Sustituyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustituyese el párrafo primero por el siguiente:

"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán."

b) Incorpórese en el párrafo segundo a continuación de la expresión "acoso sexual," la siguiente: "laboral o violencia en el trabajo,".

ARTÍCULO 143°: El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado

ARTÍCULO 144°: Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
- d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.

ARTÍCULO 145°: En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.

ARTÍCULO 146°: Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

PÁRRAFO XVII

LEY N° 21.645: MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR" Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA

ARTÍCULO 147°: Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplaza, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

ARTÍCULO 148°: Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

ARTÍCULO 149°: El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de



dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

ARTICULO 150°: a obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concorra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas. En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo."

ARTICULO 151°: El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744.

PÁRRAFO XVIII

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 152°: El presente Reglamento tendrá vigencia a contar de **VIERNES, 04 DE ABRIL DE 2024, pero se entenderá prorrogada automáticamente su vigencia después de la fecha señalada, si no ha habido observaciones por parte de la empresa o de los trabajadores.**

ARTICULO 153°: El presente Reglamento se encuentra exhibido en la Dirección del colegio y Base de Datos existente en Red Interna de computación del Establecimiento.

ARTÍCULO 154°: La empresa y los trabajadores quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N°16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes o que se dicte en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador y de los Servicios de Salud. Se entiende por Organismo Administrador: el Servicio de Seguro Social (actualmente "Instituto de Normalización Previsional"), el Servicio de Salud, las Mutualidades y todos los organismos a que se encuentren afiliados los Trabajadores y en cuyas Leyes o Estatutos se contemple el pago de las prestaciones que establece la Ley 16.744; **en el caso del ESCUELA DIFERENCIAL SANTA CECILIA, el Organismo Administrador del Seguro, es ISL (INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL), del cual el establecimiento educacional es adherente.**





PÁRRAFO FINAL XIX

TOMA DE CONOCIMIENTO FINAL, DISTRIBUCIÓN Y REALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD:

ARTÍCULO 155°: Cualquier sugerencia de modificación al presente Reglamento deberá ser revisada por el administrador(a). Las sugerencias de modificación se canalizarán a través del Director(a), quien las transmitirá al Sostenedor del Colegio y a los estamentos afectos al presente documento. Se entenderá visado el presente reglamento, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de estos, de la empresa o los trabajadores.

DE LA DISTRIBUCIÓN:

Será distribuido a los siguientes estamentos

Ministerio de Salud (En Regiones en la Oficina Regional respectiva).

Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).

Trabajadores de la Empresa

REALIZADO Y ACTUALIZADO POR: Carlos Aguirre Araya, RUT 18.826.000-4, Ingeniero en Prevención de Riesgos, Calidad y Ambiente.

