



# **REGLAMENTO INTERNO TIPO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

---

**ENTIDAD INDIVIDUAL EDUCACIONAL  
SAN ANDRES VIÑA DEL MAR**

**ó  
EIE VIÑA DEL MAR**

**CONFECCIONADO DE ACUERDO A;**

**DECRETO SUPREMO Nº 40 DE LA LEY 16.744  
CODIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1**

**PREAMBULO:**

ENTIDAD INDIVIDUAL EDUCACIONAL SAN ANDRES VIÑA DEL MAR Rut: 65.116.029-4 cuyo representante legal es doña Silvia Elizabeth Saavedra Ávila, Rut: 6.785.990-1, para dar cumplimiento a lo establecido en el Título III del Código del Trabajo (DFL N° 1) y en el Artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11/02/69); ha elaborado el presente REGLAMENTO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidente del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de los establecimientos y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad.

Los Objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los Siguietes:

- Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan en riesgo para los trabajadores o daño a las instalaciones, equipos, máquinas, etc.

El ámbito de aplicación del presente reglamento es toda la organización a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, gerentes, jefes y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades Profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos del establecimiento, estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores tanto en materias relacionadas con los procedimientos, administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El establecimiento garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario de manera que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

El establecimiento promoverá, al interior de la organización, el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite.

---

## NORMAS DE ORDEN

---

### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º.-** Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Empleador:** Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un Contrato de Trabajo. Se entenderá, de ahora en adelante, como Empleador al Establecimiento Educacional: “Colegio San Andrés” cuya persona jurídica es la ENTIDAD INDIVIDUAL EDUCACIONAL SAN ANDRES VIÑA DEL MAR Rut: 65.116.029-4 representada legalmente por doña Silvia Elizabeth Saavedra Ávila, Rut: 6.785.990-1.
- b) **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicio personales intelectuales o materiales, bajo dependencia, por los cuales recibirá remuneración y en virtud de un contrato de trabajo; a la entidad empleadora, es decir, al Establecimiento Educacional.

Para efectos del presente Reglamento, se hará referencia a **Trabajador (s)**, a todo el personal, considerando profesionales de la Educación y Asistentes de la Educación, que desarrollen funciones en el Establecimiento Educacional.

- c) **Establecimiento Educacional:** Para efectos del presente Reglamento, se entenderá como Establecimiento Educacional a la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) **Profesionales de la Educación:** Las personas que posean el título de profesor o educador concedido por las Escuelas Normales, Institutos Profesionales o Universidades, y los que lo hubieren obtenido en el extranjero debidamente convalidado según los casos, de acuerdo a las disposiciones vigentes.

Están legalmente habilitados para ejercer la función docente los que se hubieren inscrito en su oportunidad en el Registro correspondiente del Colegio de Profesores según lo prescrito en el Decreto Ley N° 678 de 1974 o tuvieren autorización del Ministerio de Educación según lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 1981 de Educación y en el Decreto Supremo de Educación N° 7723, de 1981.

Son funciones de los profesionales de la educación la docente, la docente directiva y el técnico pedagógico.

- e) **Asistente de la Educación:** Trabajadores no docentes, que forman parte evidente de la comunidad escolar del Establecimiento Educacional, cumpliendo con aquella variada gama de tareas que no corresponde realizar al personal docente, pero sin las cuales no resultaría posible el funcionamiento de los mismos, Se agrupan bajo esta denominación personas como auxiliares de servicio, personal de mantención, administrativos y profesionales no docentes.
- f) **Docentes:** Personas que desarrollan funciones de carácter profesional de nivel superior que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de estos procesos y las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educativas.

La función docente comprende la docencia de aula y las actividades curriculares no lectivas.

- g) **Docencia de Aula:** Es la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo

- h) **Actividades Curriculares no Lectivas:** Son aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como la administración de la educación, las actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal, la jefatura de curso, las actividades coprogramáticas y culturales, las actividades extraescolares, las actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar, entre otras.
- i) **Año Laboral Docente:** Período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicia el año escolar siguiente.
- j) **Año Escolar:** Período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año.
- k) **Año Lectivo:** Período comprendido dentro del año escolar en el que los alumnos concurren a clases y que, generalmente abarca 38 semanas.

**Artículo 2º.-** El presente reglamento, que fuera exhibido por los Establecimiento Educacional 15 días antes de su aprobación, en lugares visibles de los recintos, se da por conocido por el total de los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

## TITULO II

### DEL INGRESO

**Artículo 3º.-** Todo el personal que ingrese al los Establecimientos Educativos **COLEGIO SAN ANDRES Y ESCUELA DE PARVULOS LOS PUMITAS** deberá presentar los siguientes antecedentes:

- a) Currículo Vitae actualizado.
- b) Copia de Cédula de Identidad Vigente.
- c) Certificado de Estudios o Títulos Profesionales.
- d) Copia de Cursos de Capacitación o Perfeccionamiento, si procede.
- e) Certificado de Antecedentes.
- f) Comprobante de Afiliación Previsional (AFP, INP y Sistema de Salud), cuando corresponda.
- g) Certificado de Matrimonio, de cargas familiares, según caso.
- h) Cualquier otro antecedente que el Establecimiento estime necesario.

**Artículo 4º.-** Toda persona que ingresa al establecimiento, deberán proporcionar todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados, con el fin de llenar una ficha de registro, cuyos datos deberán actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten.

**Artículo 5º.-** La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 3º del presente Reglamento, constituyen para la ENTIDAD INDIVIDUAL EDUCACIONAL SAN ANDRES VIÑA DEL MAR, falta grave a las obligaciones del contrato.

## TITULO III

### DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 6º.-** Todo Trabajador contratado por la ENTIDAD INDIVIDUAL EDUCACIONAL SAN ANDRES VIÑA DEL MAR, deberá suscribir con un máximo de 15 días el respectivo Contrato de Trabajo, el que será en primera instancia de plazo fijo y cuyo tiempo lo determinará el empleador. Este

contrato de trabajo será suscrito en dos ejemplares del mismo tenor y valor que será firmado por las partes, uno de éstos quedará en poder del Trabajador.

**Artículo 7º.-** No dan origen a Contrato de Trabajo, necesariamente, los servicios que preste un alumno en práctica o egresado de una entidad educacional superior o de enseñanza media técnico-profesional, durante un período determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional.

**Artículo 8º.-** El Contrato de Trabajo deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, lo siguiente:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b) Individualización y domicilio de las partes.
- c) Fecha de Nacimiento del trabajador.
- d) Indicación de la función y taller o sección en la que se prestará el servicio.
- e) Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.
- f) Distribución de la jornada de trabajo y duración de esta.
- g) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- h) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- i) Demás pactos que acuerden las partes.
- j) Firma de las partes.

**Artículo 9º.-** Los contratos de trabajo de los Profesionales de la Educación deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

- a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan, determinándose específicamente si éstas corresponden a docencia, docencia-directiva o docencia técnico-pedagógica.
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones de docencia de aula de otras actividades contratadas. Con todo cuando se trate de labores docentes se aclarará la parte de jornada destinada a docencia de aula y la parte que corresponda a actividades curriculares no lectivas.
- c) Lugar y horario para la prestación de los servicios:
  - Si el empleador tuviere varios establecimientos educacionales en una misma ciudad y el profesional de la educación sirviere en más de uno de ellos, indicar en cuales se desempeña, señalando el lugar preciso en que están ubicados y el tiempo que destinarán a cada uno.
  - El tiempo que el profesional de la educación utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral se considerará trabajado para todos los efectos, y el costo de movilización será de cargo del empleador.

Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente.

- d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

El Contrato de plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

El Contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento educacional para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. En el contrato respectivo debe establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia. Puede tener una duración inferior al tiempo de ausencia del docente reemplazado, cuando así se estipule expresamente.

**Artículo 10º.-** El Empleador podrá contratar a un Profesional de la Educación por el tiempo que reste hasta el término del contrato de un profesor que haya terminado durante el año laboral docente por cualquier causa. Asimismo, el empleador esta facultado para contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial, que por su naturaleza tenga una duración inferior a un año escolar. En este caso el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una fecha de término y los Profesionales de la Educación no podrán desempeñar actividades docentes regulares, sino la especial o extraordinaria contratada.

**Artículo 11º.-** Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo, se harán al dorso del mismo, o bien, en un anexo que debidamente firmado por las partes, formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

**Artículo 12º.-** El trabajador realizará el trabajo pactado cumpliendo las tareas o funciones que le sean asignadas, sin perjuicio de la facultad del empleador de poder alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quedare dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

#### TITULO IV

#### LA JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 13º.-** La jornada ordinaria de trabajo, para los trabajadores Asistentes de la Educación, no excederá de 45 horas semanales, distribuidas en un horario de acuerdo a lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

Se excluyen de estas limitaciones de jornada, todas las personas que precisa la ley como, Gerentes, Administradores, y en fin, todas las personas que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

**Artículo 14º.-** La jornada de trabajo de los profesionales de la educación que se desempeñen en el Establecimiento Educacional, no podrá exceder de 44 horas cronológicas semanales para un mismo empleador. La jornada semanal de los docentes se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas. La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos, cuando el docente hubiere sido designado con una jornada de trabajo semanal de 44 horas. El tiempo restante deberá destinarse a actividades curriculares no lectivas.

Los contratos de trabajo de los Profesionales de la Educación vigentes al mes de diciembre de cada año, se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

**Artículo 15º.-** La jornada de trabajo se interrumpirá todos los días, en un horario pactado entre el trabajador y el empleador, para que los trabajadores hagan uso de la colación, dicho tiempo no podrá ser inferior a media hora. Este tiempo no se considerará trabajado, para computar la duración de la jornada diaria.

**Artículo 16º.-** Todos los Trabajadores del Establecimiento Educacional, sujetos a horarios en su jornada de trabajo, deberán firmar y/o marcar diariamente su correspondiente control de asistencia.

**Artículo 17º.-** Las anotaciones o marcas en los Controles de asistencia no podrán alterarse por motivo alguno. Si por circunstancias especiales o por algún error en la marca o anotación de los controles de asistencia es necesario hacer rectificaciones, éstas sólo podrán ser efectuadas por la Dirección de Administración y Finanzas, o por quién esté por dicho departamento autorizado, estampando su firma en señal de visto bueno.

**Artículo 18º.-** Se considerará incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de Trabajo, la suplantación o adulteración al firmar y/o marcar por otro, el control de Asistencia o hacer alteraciones de cualquier forma.

## TITULO V

### **HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 19º.-** Los Trabajadores Asistentes de la Educación podrán excederse en la duración de la jornada diaria, en la medida que se deba evitar perjuicios en la marcha normal de la misma, cuando sobrevengan fuerza mayor, caso fortuito o cuando deba prevenirse situaciones de riesgos o efectuar reparaciones impostergables a las instalaciones, equipos o maquinarias. Las horas trabajadas en exceso, se pagaran como extraordinarias.

**Artículo 20º.-** Se entiende por jornada extraordinaria la que excede el máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor<sup>1</sup>.

**Artículo 21º.-** Este trabajo efectuado en esas condiciones, será pagado con el 50% de recargo legal y deberá ser cancelado junto con el sueldo mensual respectivo<sup>2</sup>.

**Artículo 22º.-** No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada, ya sea verbal o por escrito, por el trabajador y autorizada por el empleador.

**Artículo 23º.-** Constituye una infracción a las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste de la autorización respectiva del la Dirección de Administración y Finanzas.

**Artículo 24º.-** No serán horas extras aquellas que el trabajador ocupe quedándose, en forma absolutamente voluntaria, en los recintos de los Establecimientos Educativos.

## TITULO VI

### **DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 25º.-** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieron jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación a la jornada ordinaria de trabajo.

**Artículo 26º.-** El pago de la remuneración se hará en día de trabajo, entre lunes y viernes en el lugar que el trabajador preste sus servicios. Este acto se realizará pagando directamente al trabajador o por intermedio del sistema bancario, depositando en la cuenta bancaria que señale el trabajador.

El pago de las remuneraciones y demás estipendios, que eventualmente correspondan, se verificará a más tardar el último día hábil del mes y en horario bancario.

**Artículo 27º.-** Del total de las remuneraciones, sólo se deducirá los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo.

**Artículo 28º.-** Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y aún así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Artículo 30', DFL, Título I, Código del Trabajo.

<sup>2</sup> Artículo 32º, DFL N° 1, Código del Trabajo

**Artículo 29º.-** Junto con su pago respectivo el trabajador recibirá un comprobante con la indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

## **TITULO VII**

### **FERIADO ANUAL**

En lo correspondiente al Feriado Anual, en los Artículos 30, 31, 32 y 33 del presente Reglamento, se indica las condiciones referentes sólo a los Trabajadores Asistentes de la Educación; mientras que el Artículo 34 se indica las condiciones de Feriado Anual correspondiente a los trabajadores Profesionales de la Educación-

**Artículo 30º.-** Los Trabajadores Asistentes de la Educación que cumplan un año o más en los Establecimientos Educacionales, tendrán derecho cuando así ocurre, a un feriado legal de 15 días hábiles, con goce de remuneración íntegra.

**Artículo 31º.-** Para todos los trabajadores de los Establecimientos Educacionales que tienen un horario distribuido en 5 días hábiles de lunes a viernes, el día sábado será considerado inhábil, de tal manera que su feriado comprenderá además todos los sábados y domingo incluido en ese periodo.

**Artículo 32º.-** El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por los establecimientos educacionales de preferencia en verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejase de prestar servicios a los Establecimientos Educacionales antes de cumplir un año de trabajo, se le cancelara el feriado proporcional al tiempo trabajado incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término del contrato.

**Artículo 33º.-** El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo de las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos periodos de feriado consecutivos.

**Artículo 34º.-** El feriado de los Profesionales de la Educación, para todos los efectos legales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término de un año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda.

## **TITULO VIII**

### **DE LOS PERMISOS**

**Artículo 35º.-** Se entiende por permiso la autorización que se otorga a un miembro del personal para no concurrir a su trabajo o para ausentarse temporalmente, dentro de la jornada de trabajo. Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá hacerse por escrito y sólo ser autorizado por la Dirección de Administración y Finanzas.

**Artículo 36º.-** Los permisos podrán ser con o sin goce de remuneraciones, según lo determine la Dirección de Administración y Finanzas.

**Artículo 37º.-** En caso que el solicitante fuere un Profesional de la Educación, será requisito fundamental para acoger favorablemente su solicitud de permiso, el de proporcionar el correspondiente reemplazo por el tiempo que dure su ausencia. En esta eventualidad, el docente entregará a su reemplazante las correspondientes guías y contenidos para desarrollar su labor normalmente.

**Artículo 38º.-** Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

---

<sup>3</sup> Artículo 20º, Decreto Supremo N° 40



**Artículo 39°.-** Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

**Artículo 40.-** Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación en la forma en que se procederá.

**Artículo 41°.-** Se considerará permisos especiales los que se otorguen con motivo de: Matrimonios, Natalidad, Defunción. Que constituyan carga familiar del trabajador y también un familiar directo no carga.

#### **LEY Nº20.047: ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL**

**Artículo único.-** 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.

#### **LEY 20.545: DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL**

**Artículo 42°** Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

**Artículo 43°** El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley Nº 19.620.

Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 58 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 55.

**Artículo 44°** El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

**Artículo 45°** Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 47.

"Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 52 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 52 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

**Artículo 46°** Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión."

**Artículo 47°** Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 52.

**Artículo 48°** Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

**Artículo 49°** Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

**Artículo 50°** El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

**Artículo 51°** En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

**Artículo 52°** Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

**Artículo 53°** El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

**Artículo 54°** "El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto."

**Artículo 55°** La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 52, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 47.

**Artículo 56°** La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 47. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

**Artículo 57°** A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N°19.620."

**Artículo 58°** Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 47, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 47. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 47 también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

#### **LEY NÚM. 20.764: MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR.**

##### **"Artículo único:**

Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el epígrafe del Título II del Libro II por el siguiente: "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR".

2. En el artículo 194:

a) En el inciso primero intercálase entre la palabra "maternidad" y "se" las siguientes expresiones:

"la paternidad y la vida familiar".

b) Sustitúyese el inciso tercero por el siguiente:

"Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional."

3. Agrégase el siguiente artículo 207 bis:

"Artículo 207 bis. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación."

Artículo transitorio.- Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de esta ley, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo."

## L

### **EY NÚM. 20.769: MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO OTORGANDO PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE.**

**"Artículo único.-** Incorporárase el siguiente artículo 66 bis en el Código del Trabajo:  
"Artículo 66 bis.- Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año 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 de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar 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, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario. Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

## TITULO IX

### **LAS LICENCIAS**

**Artículo 59°.-** Licencias médica es un documento que puede ser extendido por un médico cirujano, cirujano-dentista o matrona, mediante el cual el profesional certifica que un trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, prescribiendo reposo total o parcial, por un lapso determinado, con el fin de atender el restablecimiento de su salud.

**Artículo 60°.-** Si la licencia médica tiene una duración de 11 días o más, se pagan desde el primer día. Por el contrario, si la licencia médica tiene una duración inferior a 11 días, se pagan desde el cuarto día.

**Es importante tener presente que el empleador no tiene la obligación de pagar los tres primeros días de una licencia.**

**Artículo 61°.-** Licencia por Enfermedad. El trabajador que ésta enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad.

**Artículo 62°.-** Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

**Artículo 63°.-** El Establecimiento Educacional se reservan el derecho de observar el cumplimiento de los reposos médicos que les otorguen a sus trabajadores, para lo cual podrá hacer visitas domiciliarias al trabajador Paciente.

**Artículo 64º.-** Se prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica, asistir al trabajo o efectuar cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

Se prohíbe además las actividades remunerativas, durante el periodo que dure la licencia médica.

**Artículo 65º.-** Licencias por Reposo Maternal. Por ley las trabajadoras tienen derecho durante el periodo de embarazo a un descanso prenatal de 6 semanas y al postnatal de 12 semanas y el empleador tiene la obligación de conservarle el empleo, durante este periodo y hasta 1 año después de expirado el plazo. Recibirá además el subsidio maternal mientras dure éste período. Para ser uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar a su empleador la licencia médica correspondiente.

**Artículo 66º.-** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder cuando el hijo menor de un año requiera su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado como licencia médica.

**Artículo 67º.-** Durante el embarazo y hasta un año después de nacido su hijo, la mujer tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es por causa justa, con autorización previa del juez competente y en alguna de las causales previstas en el Artículo 160º del Código del Trabajo.

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

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

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

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

### **TITULO X** **DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 68º.-** Todos los trabajadores están obligados a cumplir con la totalidad de lo establecido en el Contrato de Trabajo y lo que este Reglamento Interno determina y que evidentemente está dentro del marco jurídico laboral vigente. Especialmente lo siguiente:

- a) Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento.
- b) Respetar y cumplir horarios de inicio y término de la jornada laboral, dejando registro de ello en el libro de asistencia.
- c) Cumplir eficientemente funciones derivadas de su cargo asignado.
- d) Entregar oportunamente documentos, informaciones solicitadas por el estamento directivo de la escuela.
- e) Justificar oportunamente la inasistencia a su jornada laboral.
- f) Mantener sobriedad y corrección en su presentación personal durante el desempeño profesional.
- g) Velar por el cuidado de los bienes materiales del establecimiento.
- h) Enviar a la brevedad licencias médicas con todos los datos correctamente emitidos.

- i) Ser puntual y cuidadoso en el ejercicio de su profesión.
- j) Prestar apoyo a las autoridades e instituciones cuando su participación sea requerida.
- k) Conocer la estructura del Sistema educacional Nacional, regional y comunal.
- l) Demostrar respeto, lealtad, adhesión y colaboración a la institución, como asimismo para sus colegas, alumnos y personal administrativo y directivo.
- m) Velar por los intereses del establecimiento, evitando pérdidas, deterioros o gastos innecesarios.
- n) Informar inmediatamente a su superior todo aquello que atente contra la calidad académica, la seguridad de las personas o el establecimiento y el código de convivencia escolar.
- o) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por el establecimiento de los cuales haya sido nominado.
- p) Mantener, en todo momento, trato cordial y amable con los alumnos, padres y apoderados, y en general, con todos los integrantes de la comunidad educativa.

## TITULO XI

### DE LAS PROHIBICIONES

**Artículo 69º.-** Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Retirarse del establecimiento antes del término de la jornada laboral sin la autorización de la dirección de la escuela.
- b) Faltar al trabajo sin causa justificada.
- c) Sacar materiales, documentación y registros del establecimiento educacional.
- d) Divulgar información tergiversada y que atente en el ambiente de convivencia e imagen de la escuela.
- e) Incurrir en atrasos reiterados en la hora de llegada.
- f) Fumar en los diferentes recintos del establecimiento.
- g) Realizar comercio al interior del establecimiento para beneficio personal.
- h) Ejercer influencias indebidas basadas en su autoridad.
- i) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
- j) Exponer problemas personales, influir en asuntos de política partidista o desarrollar actividades no formativas en la personalidad del alumno.
- k) Visitar sitios de Internet no vinculados directamente con la labor que desarrolla en el colegio.
- l) Utilizar los recursos del colegio para fines personales o de terceros sin la debida autorización de la Dirección del Establecimiento.
- m) Causar daño voluntario, intencional, por conducta imprudente o negligente a las instalaciones del establecimiento o inducir a terceros a ello.
- n) Ingresar al establecimiento fuera del horario laboral sin autorización de la Dirección del Colegio.
- o) Castigar a los alumnos física y psíquicamente.

## TITULO XII

### DEL ACOSO SEXUAL Ley N° 20.005

#### **PREAMBULO:**

La Ley N° 20.005 corresponde a una manifestación del pleno reconocimiento de los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales, tal como en su momento lo hiciera la ley N° 19.759, del 2001, que modificó el inciso primero del Artículo 5° del Código del Trabajo, señalando que " el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

De este modo, la represión del acoso sexual tiene su fundamento en el respeto y promoción de los derechos fundamentales de la persona afectada en el trabajo, cuestión que exige a las empresas, tal como lo señala la nueva redacción del Artículo 153 del Código del Trabajo, la creación de "un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores". Especialmente relevante en la prevención y represión del acoso sexual en el ámbito laboral, es el deber de protección establecido en el Artículo 184 del Código del Trabajo que señala que "el empleador estará obligado 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 las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

El acoso sexual corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado tales como la integridad física y síquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona, cuestión, por lo demás, expresamente protegida en la nueva redacción del Artículo 2° del Código del Trabajo al señalar que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona".

#### **ESTIPULACIONES PARA GARANTIZAR UN AMBIENTE LABORAL DIGNO Y DE MUTUO RESPETO ENTRE LOS TRABAJADORES.**

**Artículo 70°.-** En el Establecimiento Educacional, a los cuales representa el presente Reglamento se 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 óptimas condiciones.

**Artículo 71°.-** En el Establecimiento Educacional se promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

#### **DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL**

**Artículo 72°.-** El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del Establecimiento Educacional. En el COLEGIO SAN ANDRES y ESCUELA DE PARVULOS LOS PUMITAS, serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

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

- Proposiciones sexuales no consentidas, tales como: invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Éste corresponde al denominado acoso entre pares.
- Otras manifestaciones habituales de acoso sexual, tales como:
  - Promesas, ya sea de manera implícitas o expresas, ala víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
  - Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
  - Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
  - Acercamientos corporales, roces, vocaciones, u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
  - Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

**Artículo 73º.-** Todo trabajador/a del Establecimiento Educacional que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, ya sea en forma verbal o por escrito, a la gerencia y/o administración superior del Establecimiento del Establecimiento o a la Inspección del Trabajo competente.

**Artículo 74º.-** Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior, deberá ser investigada por los Establecimientos Educacionales en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad del Establecimiento Educacional 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 los Establecimientos no cuentan con personal calificado para desarrollar la investigación.

**Artículo 75º.-** La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en el Establecimiento Educacional y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

**Artículo 76º.-** 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.

**Artículo 77º.-** El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, 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.

**Artículo 78º.-** Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.



**Artículo 79º.-** Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el Artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

**Artículo 80º.-** El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

**Artículo 81º.-** 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. Lo anterior es sin perjuicio de que los Establecimientos Educativos pudieran, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

**Artículo 82º.-** El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia del Establecimiento Educativo a más tardar dentro de los 30 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar dentro de los plazos señalados por ley (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

**Artículo 83º.-** Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar dentro de los 30 días 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 del plazo estipulado por la ley, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

**Artículo 84º.-** Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia del Establecimiento Educativo y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar dentro del plazo estipulado por la ley después de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

**Artículo 85º.-** El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

**Artículo 86º.-** Considerando la gravedad de los hechos constatados, en del Establecimiento Educativo se procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

**Artículo 87º.-** Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el Artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

### TITULO XIII

#### **INFORMACION, PETICIONES, RECLAMOS**

##### **Artículo 88º: Informaciones**

La administración del Establecimiento Educativo, consciente de la necesidad de mantener una constante y eficaz comunicación con el personal, sostendrá reuniones informativas con los Directores,

Subdirectores, Inspectores, y en general con el personal de los establecimientos, a fin de mantener una fluida y constante comunicación.

#### **Artículo 89°: Peticiones y Reclamos**

Las peticiones y reclamos que formule el personal, se plantearán directamente a la Dirección de Administración y Finanzas o a la Dirección, según sea la índole de dicha petición o reclamo. La Dirección correspondiente acogerá o rechazará acogerá o rechazará la petición o reclamo si lo estima procedente.

### **TITULO XIV**

#### **TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 90°.-** El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
- c) Muerte del trabajador.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un Título profesional o técnico otorgado por una Institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.
- e) El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transformara en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la renovación de un Contrato de plazo fijo.
- f) Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
- g) Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

**Artículo 91°.-** El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- h) Falta de probidad, vicios de hecho, injurias, conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- i) Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- j) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra o la empresa.
- a) Abandono el trabajo por parte del trabajador entendiéndose por tal:
  - Salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente,
  - La negativa a trabajar sin causa justificada en virtud de lo convenida en el Contrato.
- k) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos.

l) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

m) Incumplimiento Grave de las obligaciones que impone el Contrato.

**Artículo 92º.-** Sin perjuicio de lo señalado en los Artículos precedentes el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

El personal contratado para los establecimientos educacionales podrá ser despedido, en conformidad a las disposiciones legales vigentes. En especial, podrá ser despedido en caso de infracción a las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en el presente reglamento que impliquen incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su contrato de trabajo.

**Artículo 93º.-** La invalidez, total o parcial, no es causa para el término del contrato de trabajo, el trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en el Artículo 163 del Código del Trabajo<sup>4</sup>.

**Artículo 94º.-** Al término del Contrato de Trabajo, el Establecimiento Educacional a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a los establecimientos dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

**Artículo 95º.-** En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al Contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá, concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Artículo 159º y en el Artículo 160º del Código del Trabajo.

**Artículo 96º.-** Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

## TITULO XV

### **PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 97º.-** El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los Artículos 159, 160, 161, del Código del Trabajo que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

**Artículo 98º.-** Ninguna solución a la que se llegue entre el Establecimiento Educacional 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.

## TITULO XVI

### **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES**

**Artículo 99º.-** El establecimiento, garantiza a los trabajadores y trabajadoras que presten un mismo trabajo, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

---

<sup>4</sup> Artículo 161º, DFL N° 1, Código del Trabajo

**Artículo 100º.-** Las remuneraciones del personal del establecimiento se establecerán en los respectivos contratos individuales de trabajo. Estas remuneraciones guardarán relación directa con el trabajo para el cual ha sido contratado el trabajador o trabajadora.

**Artículo 101º.-** Son contrarios al señalado principio, el establecimiento de diferencias en las remuneraciones del personal o en el otorgamiento de bonos, incentivos, comisiones y cualquier otra prestación de similar naturaleza que se adopten en consideración al sexo del trabajador o trabajadora – hombre o mujer - y que implique un menor estipendio respecto de una mujer o un hombre que realice el mismo trabajo.

**Artículo 102º.-** Sin perjuicio de lo anterior, no serán consideradas arbitrarias y contrarias al señalado principio, aquellas diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de los respectivos trabajadores.

En particular, no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas que se establezcan sobre la base de las siguientes consideraciones:

- a. Aptitudes de los trabajadores o trabajadoras, tales como, proactividad y trabajo en equipo respecto de aquellas labores que así se requiera y pactadas con el empleador en el contrato de trabajo.
- b. Diferencias que surjan de los procesos institucionales de calificación o evaluación de desempeño de los trabajadores y trabajadoras y que se implementen de manera objetiva y transparente, basadas entre otros aspectos, en el cumplimiento oportuno de tareas encomendadas, probidad, productividad, asistencia y puntualidad al trabajo.
- c. La idoneidad para el trabajo, esto es, condiciones necesarias o especiales que se requieran para su la realización.
- d. Funciones anexas y exclusivas a desempeñar dentro de la organización del establecimiento, de las cuales se dejará expresa constancia en los respectivos contratos de trabajo.
- e. Antigüedad del trabajador o trabajadora del establecimiento.
- f. Otros aspectos objetivos.

**Artículo 103º.-** Con el objeto de dar cumplimiento a la garantía a que se refiere el artículo 137º, se establece en los artículos siguientes, un procedimiento de reclamación al que deberán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en la Escuela de Párvulos Los Pumitas, cuando consideren que su remuneración es inferior a la de otros trabajadores o trabajadoras respectivamente que desarrollen iguales trabajos.

**Artículo 104º** Todo trabajador o trabajadora del establecimiento que considere que sus remuneraciones son inferiores a las convenidas por la institución con trabajadores o trabajadoras que desarrollen trabajos similares, sin que a su juicio, existan razones objetivas para ello, tiene derecho a formular un reclamo por escrito y fundado ante la dirección de administración y Finanzas, debiendo indicar expresamente, a lo menos, lo siguiente:

- a. Fecha del reclamo.
- b. Nombre completo, domicilio y cédula de identidad del reclamante.
- c. Lugar de desempeño al interior del establecimiento
- d. Fecha de ingreso a la institución; cargo en que se desempeña y fecha en que asumió.
- e. Nombre de trabajadores o trabajadoras respecto de los cuales realiza la comparación.
- f. Fundamentos por los que considera que su remuneración es desigual a la de otros trabajadores o trabajadoras que realizan iguales trabajos.
- g. Firma del reclamante.

**Artículo 105º.-** Si el reclamo se presenta sin cumplir los requisitos de admisibilidad señalados en el artículo precedente, la Dirección de administración y Finanzas procederá a devolverlo, con indicación expresa de los fundamentos de su decisión.

Si la señalada Autoridad, estima improcedente el reclamo, por razones objetivas y evidentes, emitirá un informe, el cual deberá ser notificado a la Dirección.

**Artículo 106º.-** Presentado en forma el reclamo, dentro del plazo de dos días hábiles y existiendo antecedentes y elementos objetivos atendibles en la reclamación, la Dirección de administración y Finanzas emitirá un informe sobre su contenido tomando declaración sobre los hechos denunciados. Para tales efectos, citará al denunciante por escrito a una entrevista. Si el trabajador no concurriera a la citación que se le formule, se entenderá que se desiste del reclamo, salvo que concurran razones fundadas que justifiquen su inasistencia.

**Artículo 107º.-** De las diligencias que se realicen y de la documentación que se adjunte relacionada con el reclamo, la Dirección de administración y Finanzas confeccionará un expediente, al cual se le agregará cualquier otro antecedente o documentación vinculada con los hechos. Para tales efectos, se podrán realizar todas las diligencias necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades y las distintas Unidades del Establecimiento deberán prestarle colaboración, entregando la documentación o información que éste les requiera relacionados con el reclamo. En este sentido y sólo a manera ilustrativa, se podrán revisar las remuneraciones; las labores o funciones comprometidas en el reclamo; la situación de los trabajadores que realicen iguales labores; la existencia de instrumentos colectivos de trabajo o cualquier otro antecedente que permita formarse una fundada opinión sobre la materia objeto del reclamo.

**Artículo 108º.-** Una vez agotadas las diligencias relacionadas con el reclamo, la Dirección de administración y Finanzas evacuará su informe el que deberá contener una relación del reclamo; las consideraciones que estime procedente elaboradas sobre la base de lo obrado; las conclusiones y recomendaciones que estime procedente.

**Artículo 109º.-** El informe y su expediente deberá ser entregado a la Dirección, quien dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la recepción del expediente, notificará, por escrito al trabajador o trabajadora reclamante la resolución del reclamo y medidas a adoptar.

**Artículo 110º.-** La resolución de término deberá contener a lo menos:

1. Lugar y fecha de emisión.
2. Nombre del trabajador o trabajadora reclamante y cargo.
3. Fecha de ingreso a la institución y antigüedad en el establecimiento.
4. Descripción del cargo del trabajador o trabajadora.
5. Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño, si la hubiere.
6. Indicación clara y precisa de los fundamentos de la resolución que adopta.
7. Decisión adoptada.

**Artículo 111º.-** Las notificaciones a que se refiere el presente reglamento se harán personalmente entregando copia de la resolución correspondiente o mediante el envío de la misma al trabajador o trabajadora, a través del correo electrónico que el establecimiento le haya otorgado.

**Artículo 112º.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 154 N° 13, del Código del Trabajo, la respuesta al trabajador reclamante deberá entregarse dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la presentación del reclamo.

**Artículo 113º.-** Para los efectos del presente reglamento, se entiende por hábiles, los días lunes a viernes, excluyendo los feriados legales.

**Artículo 114º.** Sin perjuicio de lo resuelto a través del procedimiento señalado en los artículos precedentes, el trabajador o trabajadora podrá recurrir al tribunal competente, de conformidad con lo establecido en Párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código de Trabajo.

---

## NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

---

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento de Higiene y Seguridad, han sido establecidas con la finalidad de **prevenir** los riesgos de accidentes y/o enfermedades profesionales que puedan afectar a los trabajadores del Establecimiento COLEGIO SAN ANDRES, y contribuir a mejorar y aumentar la seguridad en el trabajo, Aun cuando los riesgos laborales que pudieran existir por la naturaleza de las funciones realizadas son mínimos, éstos están presentes en todas las actividades humanas.

### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 115º.-** Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional (Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744).
- b) **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- c) **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. “Y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro”<sup>5</sup>.

La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otro medio igualmente fehaciente.

- d) **Organismo Administrador del Seguro:** Departamento de Seguridad Laboral de INP o mutualidad de la cual la empresa es adherente.
- e) **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

### TITULO II

#### NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

**Artículo 116º.-** Los Trabajadores quedan sujetos a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente

---

<sup>5</sup> Se amplía la definición de accidentes de trayecto, Ley Nº 20.101

Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

### **TITULO III**

#### **DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 117º.-** Todos los trabajadores del Establecimiento Educacional estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

**Artículo 118º.-** Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de los recintos Educativos, esto por efecto de posibles Accidente de Trayecto. A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo.

**Artículo 119º.-** De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, el Establecimiento Educacional está obligado 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. Por su parte, los trabajadores deberán comprometerse a usarlos en forma permanente mientras desarrollen las tareas que los exijan, como asimismo, mantenerlos y preservarlos.

**Artículo 120º.-** Los trabajadores deberán utilizar los elementos de protección personal que le sean proporcionados por el empleador cuando el desempeño de sus labores, así lo exija. Será obligación de los trabajadores dar cuenta a sus superiores cuando no sepa usar los elementos de protección, con el fin de corregir esa situación, así como también dar aviso oportuno del deterioro de los mismos.

**Artículo 121º.-** De conformidad con lo establecido en el Artículo 19 de la Ley Nº 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo<sup>6</sup>.

**Artículo 122º.-** Tanto la Dirección del Establecimiento Educacional, como los trabajadores, deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidente o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

**Artículo 123º.-** El trabajador deberá informar a la Dirección del Establecimiento Educacional acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas y a modo de evitar un accidente de trabajo.

**Artículo 124º.-** Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

**Artículo 125º.-** Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro del Establecimiento Educacional.

**Artículo 126º.-** Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera del Recinto Educacional, por leve o sin importancia que él parezca, o que se sienta enfermo debido a una patología contraída a través de su trabajo, debe dar cuenta en el acto a la Dirección correspondiente del Establecimiento Educacional. Además deberá dar aviso de inmediato a la Dirección de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personal o ambiente en el cual trabaje.

Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado en la sucursal más cercana a la empresa del Instituto de seguridad Laboral, dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse

---

<sup>6</sup> Solo debe considerarse en trabajos que exista exposición a la Radiación Ultravioleta.

en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente (Declaración Individual de Accidente del Trabajo DIAT).

El Establecimiento estará obligado a hacer la denuncia al Organismo Administrador Mutual de Seguridad, y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

**Artículo 127º.-** Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el Establecimiento Educacional. Deberá avisar a la Dirección cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

**Artículo 128º.-** El trabajador que haya sufrido un accidente y que en consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá presentarse a trabajar sin que previamente presente un Certificado de Alta dado por el Organismo Administrador.

**Artículo 129º.-** El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de la Dirección del Establecimiento Educacional para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

**Artículo 130º.-** Cuando a juicio del Organismo Administrador se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

**Artículo 131º.-** En el caso de producirse un accidente en el Establecimiento Educacional que lesione a algún trabajador, la Dirección o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en el lugar de trabajo por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

**Artículo 132º.-** Los avisos, letreros y afiches de seguridad se colocan para advertir de posibles riesgos al personal, por lo tanto, deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

**Artículo 133º.-** Los mismos avisos, carteles y afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

**Artículo 134º.-** El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de la Dirección velar por la debida instrucción del personal al respecto.

**Artículo 135º.-** Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por el Establecimiento Educacional para estos casos.

**Artículo 136º.-** El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

**Artículo 137º.-** Deberá darse cuenta a la Dirección después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

**Artículo 138º.-** No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencinas u otros.



**Artículo 139º.-** En el Establecimiento Educacional habrá encargados de elaborar, actualizar y perfeccionar Planes de Emergencia. Los trabajadores que no estén encargados de los Planes de Emergencia del Establecimiento Educacional, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

**Artículo 140º.-** En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los encargados de los Planes de Emergencia designado en el Establecimiento Educacional, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

**Artículo 141º.-** 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 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 y Anhídrido Carbónico.

**4. Fuegos Clase D**

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

**Artículo 142º.-** 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.

**Artículo 143º.-** El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

**Artículo 144º.-** Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que se señalen en el Establecimiento Educacional, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

#### **TITULO IV**

#### **CONTROL DE SALUD**

**Artículo 145º.-** El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de la Dirección del Establecimiento Educacional para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

**Artículo 146º.-** Cuando a juicio del Establecimiento Educacional o del Organismo Administrador del Seguro (Mutual de Seguridad de CCHC) se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios

médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

## TITULO V

### DE LAS PROHIBICIONES

**Artículo 147º.-** Queda prohibido a todo trabajador:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.
- b) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- c) Almacenar elementos peligrosos (químicos, inflamables, explosivos, etc.) por cuenta propia y en lugares no habilitados para ello.
- d) Agredir ya sea física o verbalmente, reñir, empujar o golpear a algún compañero de trabajo, bajo ninguna circunstancia.
- e) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida y tratarse por propia cuenta las lesiones que hayan sufrido en algún accidente.
- f) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- g) Romper, rayar, retirar avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- h) Para el personal auxiliar, trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que el Establecimiento Educacional proporcione.
- i) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismo, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias del Establecimiento Educacional
- j) Manipular manualmente cargas superiores a los 50kg. sin ayuda mecánica.
- k) Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 Kg.
- l) Efectuar cualquier tipo de acciones durante el desarrollo de sus labores que atente contra la seguridad propia y/o la de terceros.

## TITULO VI

### PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y DS N° 101)

**Artículo 148º.-** Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y al Departamento de Seguridad Laboral de INP, la de aquellos que correspondan a accidentes del trabajo (en el caso de empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N° 16.744).

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

**Artículo 149º.-** Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo, o de las mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

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

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

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

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

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de salud, el Servicio de salud o la Institución

de Salud Provisional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajuste e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso, Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

**Artículo 150°.-** La Comisión Médica de Reclamos, también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados.

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

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

**Artículo 151°.-** La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

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

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

**Artículo 152°.-** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del Artículo 77° de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

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

**Artículo 153°.-** La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

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

**Artículo 154º.-** Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el Artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

**Artículo 155º.-** La denuncia de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

- 1º Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al Artículo 76º de la Ley, o en su caso.
- 2º La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia, será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- 3º La simulación de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al Artículo 80 de la Ley 16.744 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 Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.
- 4º La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

**Artículo 156º.-** Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

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

**Artículo 157º.-** El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos señalados en este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

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

## TITULO VII

### ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

#### **Artículo 158º.- Comité Paritario de Higiene y Seguridad**

En todo establecimiento, empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, dicho Comité estará conformado por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, los cuales tiene el carácter de miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. (Ley N° 16.744).

**TITULO VIII****RIESGOS TIPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (DERECHO A SABER EXIGENCIA D.S. N° 40)**

**Artículo 159°.-** 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.

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

**Artículo 160°.-** 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.

**Artículo 161°.-** Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

| Riesgos  | Consecuencias   | Medidas Preventivas   |
|--|---|---|
| <p><b>Sobre esfuerzos en manejo de materiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Levantamiento de cajas</li> <li>▪ Bultos</li> <li>▪ Rollos.</li> <li>▪ Sacos</li> <li>▪ Manejo manual de materiales</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros)</li> <li>▪ Heridas</li> <li>▪ Fracturas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</li> <li>▪ Nunca manipular sólo elementos de más de 50 Kg.</li> <li>▪ Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.</li> <li>▪ Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, y otros).</li> </ul>   |
| <p><b>Caídas del mismo y distinto nivel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desde superficies de trabajo</li> <li>▪ Escalas móviles o fijas</li> <li>▪ Andamios</li> <li>▪ Rampas</li> <li>▪ Escaleras</li> <li>▪ Pisos y pasillos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Esguinces</li> <li>▪ Torceduras</li> <li>▪ Heridas</li> <li>▪ Fracturas</li> <li>▪ Contusiones</li> <li>▪ Lesiones múltiples</li> <li>▪ Parálisis</li> <li>▪ Lesiones traumáticas</li> <li>▪ Muerte</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras de tránsito.</li> <li>▪ Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos.</li> <li>▪ Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse.</li> <li>▪ Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes</li> <li>▪ No utilizar andamios para almacenar materiales</li> <li>▪ Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir.</li> <li>▪ Dar a escalas un ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de ¼ del largo utilizado</li> <li>▪ No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.</li> <li>▪ Sobre 2 metros de altura, se deberá utilizar arnés de sujeción.</li> <li>▪ Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado),</li> </ul> |

| Riesgos  | Consecuencias   | Medidas Preventivas  |
|--|---|--|
| <p><b>Contacto con fuego u objetos calientes</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quemaduras</li> <li>▪ Asfixias</li> <li>▪ Fuego descontrolado</li> <li>▪ Explosión, etc.</li> <li>▪ Muerte</li> </ul>  | <p>se debe colocar además barandas y rodapiés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No fumar en áreas donde está prohibido.</li> <li>▪ Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra.</li> <li>▪ Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados por la empresa para esos fines.</li> <li>▪ Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</li> </ul>  |
| <p><b>Contacto con energía eléctrica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tableros eléctricos</li> <li>▪ Enchufes</li> <li>▪ Extensiones o alargadores</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quemaduras internas y/o externas.</li> <li>▪ Asfixia por paro respiratorio.</li> <li>▪ Fibrilación ventricular.</li> <li>▪ Tetanización muscular.</li> <li>▪ Lesiones traumáticas por caídas.</li> <li>▪ Shock.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usar equipos de protección personal adecuada.</li> <li>▪ No efectuar uniones defectuosas sin aislación.</li> <li>▪ No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.</li> <li>▪ No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra.</li> <li>▪ No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma.</li> <li>▪ Realizar mantenimiento periódica a equipos e instalaciones.</li> <li>▪ No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización.</li> <li>▪ No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos).</li> <li>▪ No reforzar fusibles.</li> <li>▪ Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos).</li> <li>▪ Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado.</li> <li>▪ El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados.</li> <li>▪ Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos.</li> <li>▪ Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.</li> <li>▪ Mantener señalética en tableros eléctricos.</li> </ul> |
| <p><b>Golpeado con o por,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estructuras</li> <li>▪ Equipos</li> <li>▪ Materiales</li> <li>▪ Mobiliario</li> <li>▪ Camiones, camionetas, furgones y/o autos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contusiones</li> <li>▪ Fracturas</li> <li>▪ Incapacidades</li> <li>▪ Tec</li> <li>▪ Poli contusiones</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso correcto de equipos de protección personal.</li> <li>▪ Capacitar a los trabajadores.</li> <li>▪ Utilizar Equipos de protección personal como son guantes, lentes de seguridad.</li> <li>▪ No dejar materiales sobresalientes.</li> <li>▪ Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados.</li> <li>▪ Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada.</li> </ul>   |

| Riesgos  | Consecuencias  | Medidas Preventivas   |
|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener zonas de trabajo, ordenadas, despejadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones respectivas,</li> <li>▪ No apoyar maquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas,</li> <li>▪ Disponer una distancia mínima de 0,90 mt. Entre pasillos, elementos y/o insumos.</li> <li>▪ No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura,</li> <li>▪ Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura.</li> <li>▪ Respetar el área de demarcación de zona de trabajo.</li> <li>▪ Se debe respetar las normas de transito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar limites máximos de velocidad.</li> </ul> |
| <p><b>Exposición a ruido</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminución o pérdida de la capacidad auditiva,</li> <li>▪ hipoacusia neurosensorial</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usar en forma permanente protectores auditivos del tipo fonos o tapones,</li> <li>▪ Evitar el uso de equipos de radio o personal stereo, discman o mp3.</li> <li>▪ Mantener controles médicos permanentes (audiometrías) del personal expuesto, que se determinan por las mediciones de los niveles de presión sonora.</li> <li>▪ Si existen fuentes que provocan ruido, solicitar la realización de evaluaciones ambientales de ruido.</li> </ul>   |
| <p><b>Proyección de partículas</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introducción de cuerpos extraños en los ojos, cara.</li> <li>▪ Conjuntivitis,</li> <li>▪ Erosiones</li> <li>▪ Quemaduras</li> <li>▪ Pérdida de la visión, en uno o los dos ojos</li> <li>▪ Contusiones</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es obligatorio el uso de Equipos de protección personal, lentes, gafas, Protección lateral o caretas faciales.</li> <li>▪ Precaución con basuras de árboles y parrones</li> <li>▪ Precaución con polvos de alimentos.</li> </ul>   |
| <p><b>Exposición a vapores de solventes y/o contacto en su forma líquida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proceso de preparación</li> <li>▪ Proceso de limpieza</li> <li>▪ Almacenamiento</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dermatitis de contacto,</li> <li>▪ Efectos irritantes sobre el tracto respiratorio, piel y ojos.</li> <li>▪ Quemaduras</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conservar la ventilación general para mantener bajas las concentraciones en el ambiente,</li> <li>▪ Mantener cerrados los envases de solventes, tintas y acetato, usar guantes</li> <li>▪ Usar protección respiratoria</li> <li>▪ Se debe leer y seguir con las indicaciones especificadas en la hoja de seguridad y/o en el envase del producto, ya sea para su manipulación, bodegaje o embalaje.</li> <li>▪ Rotular los envases, llevar un inventario diario y leer los rótulos</li> </ul>  |



| Riesgos | Consecuencias | Medidas Preventivas |
|---------|---------------|---------------------|
|         |               | antes de usarlos.   |

### TITULO IX

#### **REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL**

**Artículo 162º.**- Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación 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.

**Artículo 163º.**- El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

**Artículo 164º.**- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

**Artículo 165º.**- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

**Artículo 166º.**- Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

### TITULO X

#### **LEY 20.105**

#### **"ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO".**

**Artículo 167º.**- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interior en todos los Establecimientos de Educación prebásico y básico<sup>7</sup>.

**Artículo 168º.**- Los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables.

### TITULO XI

#### **LEY N° 20.096**

#### **DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA**

**Artículo 169º:** La ley N° 20.096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N° 19 establece: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan

<sup>7</sup> De acuerdo a lo establecido en el Artículo 10º de la Ley N° 20.105

estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N° 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

**Artículo 170°:** Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.





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

- a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada.

Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.

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

- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

| SEMÁFORO SOLAR   | FOTOPROTECCIÓN   |
|--|--|
| <p><b>LUZ VERDE</b></p>  <p><b><u>NORMAL</u></b><br/>                     Valor del índice igual o inferior a 4.9<br/>                     Categoría de exposición: mínima o moderada.</p>  | <p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección.<br/>                     Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p>   |
| <p><b>LUZ AMARILLA</b></p>  <p><b><u>ALERTA AMARILLA</u></b><br/>                     Valor del índice 5 – 6<br/>                     Categoría de exposición: moderada<br/>                     (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p> | <p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.<br/>                     Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos.<br/>                     Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.<br/>                     Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.</p>  |
| <p><b>LUZ NARANJA</b></p>  <p><b><u>ALERTA NARANJA</u></b><br/>                     Valor del índice 7 – 9<br/>                     Categoría de exposición: alta<br/>                     (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>          | <p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.<br/>                     Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos.<br/>                     Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.<br/>                     Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.</p>  |
| <p><b>LUZ ROJA</b></p>  <p><b><u>ALERTA ROJA</u></b><br/>                     Valor del índice 10 – 15<br/>                     Categoría de exposición: muy alta<br/>                     (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>     | <p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.<br/>                     Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.<br/>                     Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.<br/>                     Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.<br/>                     Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar factor 30 o más cada 2 horas.</p> |

---

## CONSIDERACIONES FINALES

---

Cualquier situación no prevista en el presente Reglamento interno de Orden, Higiene y seguridad quedará sujeto a la decisión de quien tenga la facultad de resolver, siendo responsabilidad de la Dirección determinar el ámbito de competencia de cada situación.

El presente Reglamento está sujeto a permanente evaluación del Consejo Directivo del Establecimiento, debiendo ser modificado cuando contravenga una disposición legal vigente.

## DE LAS SANCIONES

**Artículo 171°:** La infracción a las normas del presente reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, dará derecho a la Dirección del Establecimiento Educacional: COLEGIO SAN ANDRES y ESCUELA DE PARVULOS LOS PUMITAS a sancionar al personal que hubiere incurrido en falta

**Artículo 172°.-** Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento Orden Higiene y Seguridad, y que no sean causal de terminación de Contrato de Trabajo, se sancionarán con una Amonestación Verbal de la Dirección correspondiente del Establecimiento Educacional.

Dicha Amonestación Verbal, dependiendo del caso particular, se reiterará las veces que el empleador estime conveniente a fin de dar la posibilidad, si lo amerita, al trabajador de corregir su falta.

Si el trabajador se niega a corregir su error, se podrá sancionar con una Amonestación por Escrito suscrita por el empleador, en triplicado, quedando un ejemplar en poder del empleador, otro para el trabajador y un ejemplar se enviará a la inspección del trabajo; O Bien, directamente a través de una amonestación escrita en la página Web de la Dirección del trabajo.

En cualquiera de los casos anteriores, quedará un registro en la hoja de vida del trabajador en el Establecimiento Educacional.

**Artículo 173°.-** También podrá aplicarse el procedimiento consistente en una Carta de Compromiso suscrita por el trabajador afectado, en la cual este se compromete a rectificar su conducta anterior negativa. De esta carta compromiso se podrá enviar copia a la Inspección del Trabajo.

En caso de reincidencia y con posterioridad al acta de compromiso suscrita y no cumplida, el empleador quedará facultado para poner término a la relación laboral del trabajador infractor por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato.

**Artículo 174°.-** Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultando en el presente reglamento, la empresa se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el Código del Trabajo.

## VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 1° de Junio de 2016, pero se entenderá prórroga automáticamente, 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.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Servicio de Salud Viña del Mar Quillota
- Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
  - Trabajadores del Establecimiento Educacional: COLEGIO SAN ANDRES
  - Trabajadores del Establecimiento Educacional: ESCUELA DE PÁRVULOS LOS PUMITAS

**REALIZADO POR:**

COLEGIO SAN ANDRES.

ESCUELA DE PÁRVULOS LOS PUMITAS

## ANEXO 1

### TITULO I

#### **DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 1°:** Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso. Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

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.

### TITULO II

#### **DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

##### **Artículo 2°:**

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

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o

personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

### **TÍTULO III**

#### **LEY ANTIDISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)**

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

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

## ANEXO 2

### TITULO I

#### DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD LABORAL.

**F.D.S. N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, D.S.73, del mismo Ministerio.**

**Artículo 1°:** (Art. 71 D.S. 101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

**Artículo 2°:** (Art. 72 D.S. 101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar



la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

**Artículo 3°:** (Art. 73 D.S. 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 68 y 69 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "orden de reposo ley 16.744" o "licencia médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el "alta laboral", la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por "alta laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

**Artículo 4°:** (Art. 74 D.S. 101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -"Base de Datos ley 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

**Artículo 5°:** (Art. 75 D.S. 101). Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o revaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "alta médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por "alta médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

## ANEXO 3

### DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999.

#### DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

**Artículo 1° A.-** Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

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

**Artículo 1° A1:** 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"> <li>• 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza)</li> <li>• 2 Kg. Por mano</li> </ul> |
| 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.

**Artículo 1° A2:** Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

**Artículo 1° A3:** 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.

## **NORMA TÉCNICA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO**

### **Objetivo de la Norma Técnica:**

Se establece el procedimiento para la identificación y evaluación de factores de riesgo de TMERT – EESS a través de la “Lista de Chequeo”, y algunas acciones básicas para mejorar las condiciones generales de los puestos de trabajo y en la ejecución y organización de la tarea, con el fin de disminuir los riesgos específicos, especialmente los riesgos físicos biomecánicos identificados.

### **LISTA DE CHEQUEO**

#### **Objetivo:**

- Identificar factores de riesgo de TMERT-EESS.
- Evaluar en nivel de riesgo.
- Obtener información que sirva para la corrección de los factores de riesgo.
- Obtener de información para elaboración de programas de mejoramiento (control y prevención).

#### **Etapas de aplicación de la Lista de Chequeo:**

- Definir las principales tareas realizadas.(observación directa).
- Identificación de los factores de riesgo.

#### **FACTORES DE RIESGO:**

La Lista de Chequeo considera la identificación en 4 pasos:

- Paso I : Repetición/fuerza/duración de la actividad
- Paso II : Postura/movimiento;
- Paso III: Fuerza;
- Paso IV: Tiempos de recuperación o descanso

## Anexo 4

### LEY NÚM. 20.770:

#### MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

**"Artículo 1º.-** Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.290, de Tránsito, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y del Ministerio de Justicia, de 2009:

- 1) Modifícase el artículo 176 en los siguientes términos:

- a) Agrégase, a continuación de la palabra "lesiones", la expresión "o muerte".
  - b) Reemplázase la palabra "necesaria" por "posible".
- 2) Suprímese el inciso final del artículo 183.
  - 3) Sustitúyese el artículo 195 por el siguiente:

**"Artículo 195.-** El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes. El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales.

Si en el caso previsto en el inciso anterior las lesiones producidas fuesen de las señaladas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley.

Las penas previstas en este artículo se impondrán al conductor conjuntamente con las que le correspondan por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal."

- 4) Introdúcese el siguiente artículo 195 bis:

**"Artículo 195 bis.-** La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.

En caso de accidentes que produzcan lesiones de las comprendidas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, la negativa injustificada del conductor que hubiese intervenido en ellos a someterse a las pruebas respiratorias evidenciales o a los exámenes científicos señalados en el artículo 183 de esta ley para determinar la dosificación de alcohol en la sangre o la presencia de drogas estupefacientes o sicotrópicas, o la realización de cualquier maniobra que altere sus resultados, o la dilación de su práctica con ese mismo efecto, serán castigadas con la pena de

presidio menor en su grado máximo, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley.

La pena prevista en el inciso anterior se impondrá al conductor conjuntamente con la que le corresponda por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal."

5) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 196, por los siguientes incisos tercero y cuarto:

"Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo. En ambos casos, se aplicarán también las penas de multa de ocho a veinte unidades tributarias mensuales, de inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Al autor del delito previsto en el inciso precedente se le impondrá el máximo o el grado máximo de la pena corporal allí señalada, según el caso, conjuntamente con las penas de multa, inhabilidad perpetua para conducir vehículos motorizados y comiso que se indican, si concurriere alguna de las circunstancias siguientes:

1.- Si el responsable hubiese sido condenado anteriormente por alguno de los delitos previstos en este artículo, salvo que a la fecha de comisión del delito hubieren transcurrido los plazos establecidos en el artículo 104 del Código Penal respecto del hecho que motiva la condena anterior.

2.- Si el delito hubiese sido cometido por un conductor cuya profesión u oficio consista en el transporte de personas o bienes y hubiere actuado en el ejercicio de sus funciones.

3.- Si el responsable condujere el vehículo con su licencia de conducir cancelada, o si ha sido inhabilitado a perpetuidad para conducir vehículos motorizados."

6) Incorpórase el siguiente artículo 196 bis:

**"Artículo 196 bis.-** Para determinar la pena en los casos previstos en los incisos tercero y cuarto del artículo 196, el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal y, en su lugar, aplicará las siguientes reglas:

1.- Si no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla.

2.- Si, tratándose del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, aplicará la pena de presidio mayor en su grado mínimo.

3.- Si, tratándose del delito establecido en el inciso cuarto del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena en su grado mínimo.

Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, la impondrá en su grado máximo. Para determinar en tales casos el mínimo y el máximo de la pena, se dividirá por mitad el período de su duración: la más alta de estas partes formará el máximo y la más baja el mínimo.

4.- Si concurren circunstancias atenuantes y agravantes, se hará su compensación racional para la aplicación de la pena, graduando el valor de unas y otras.

5.- El tribunal no podrá imponer una pena que sea mayor o menor al marco fijado por la ley. Con todo, podrá imponerse la pena inferior en un grado si, tratándose de la eximente del número 11 del artículo 10 del Código Penal, concurriere la mayor parte de sus requisitos, pero el hecho no pudiese entenderse exento de pena."

7) Agrégase el siguiente artículo 196 ter:

**"Artículo 196 ter.-** Respecto del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, será aplicable lo previsto en la ley N° 18.216, conforme a las reglas generales. Sin embargo, la ejecución de la respectiva pena sustitutiva quedará en suspenso por un año, tiempo durante el cual el condenado deberá cumplir en forma efectiva la pena privativa de libertad a la que fuere condenado.

Con todo, no se aplicará en estas situaciones lo dispuesto en el artículo 38 de dicha ley y en ningún caso la sustitución de la pena privativa de libertad implicará la sustitución o suspensión del cumplimiento de las multas, comiso e inhabilitaciones impuestas."

8) Modifícase el artículo 209, en los siguientes términos:

a) Sustitúyese, en el inciso primero, la expresión "prisión en su grado máximo" por "presidio menor en su grado mínimo".

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Lo previsto en el presente artículo no se aplicará a quienes fueren condenados por los delitos contemplados en los incisos tercero y cuarto del artículo 196."

Artículo 2º.- Intercálase en el artículo 3º del decreto ley N° 321, de 1925, del Ministerio de Justicia, que establece la libertad condicional para los penados, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual a ser séptimo:

"Los condenados por los incisos tercero y cuarto del artículo 196 de la ley de Tránsito podrán obtener el mismo beneficio una vez cumplidos dos tercios de la condena."



## ANEXO 5

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

Se define como Riesgo Psicosocial en el Trabajo a las características de la organización del trabajo, de las relaciones laborales y de la cultura del trabajo, que pueden afectar el bienestar de trabajadores y trabajadoras, por lo tanto, los factores psicosociales del trabajo están presentes en todos los lugares de trabajo, en tanto existen una organización del trabajo y una relación laboral, con su propia cultura del trabajo.

Las maneras que adopta la relación laboral y que se organiza el trabajo, pueden favorecer la salud de las personas o ser un factor de riesgo.

Los riesgos son los factores; los efectos de dichos riesgos se pueden observar en el plano de la salud mental, salud cardiovascular, sistema músculo esquelético, conductas preventivas, resultados productivos.

Ampliando en el concepto, 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.

Entre los factores específicos que reportan estrés en el trabajo, se incluyen: la falta de control sobre el trabajo (autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades), la carga de trabajo (cantidad, complejidad, las presiones de tiempo), las disfunciones de rol (conflicto, la ambigüedad), las relaciones con los demás (el acoso, el apoyo social, el reconocimiento), las perspectivas de carrera (promoción, la precariedad, la degradación), el clima o la cultura (de comunicación, la estructura jerárquica, la equidad) y la interacción de conciliación trabajo - vida.

Para la medición del riesgo psicosocial se ha usado generalmente un enfoque basado en la percepción de los propios trabajadores y trabajadoras, mediante el uso de encuestas individuales, entrevistas en profundidad y entrevistas colectivas o focos Group. El uso de instrumentos de observación externa tiene menos desarrollo, por lo cual se propuso elaborar un instrumento que permita evaluar las medidas de gestión fundamentales en el marco de la prevención del riesgo psicosocial en las empresas, y que puedan ser objetivadas a través de un medio de verificación de la presencia o ausencia de cada condición señalada y corroborado por la empresa y trabajadores.

Alcance: El "Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" está diseñado para ser utilizado en empresas con más de 25 trabajadores, con fines de evaluación, prevención e investigación. Eventualmente, también puede ser usado en organizaciones con menos de 25 trabajadores, para fines preventivos y prácticos, en cuanto a la implementación de medidas. El instrumento está diseñado para ser aplicado por profesionales del ámbito de la prevención de riesgos, de la salud mental y riesgo psicosocial y otros involucrados en la gestión de los riesgos en salud ocupacional, y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de las empresas o instituciones, ya sean públicas o privadas.

#### **Objetivo General del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo:**

Identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.

#### **Objetivos específicos:**

- Medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en las organizaciones de nuestro país.

- Identificar ocupaciones, actividades económicas, tipos de industria, etc., con mayor grado de exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Vigilar la incidencia y tendencia de dichos factores en los trabajadores(as) de una organización.
- Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

**Alcance y Aplicación:**

Este protocolo tiene alcance y aplicación en todas las empresas, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen, o del número de sus trabajadores.

**Aspectos a considerar:**

- Cobertura y tamaño de la empresa
- Sectores priorizados (Transporte; Comercio-Retail e Intermediación financiera)

Instrumentos de vigilancia y fiscalización de riesgos psicosociales:

|             | EMPRESA   | ORGANISMO ADMINISTRADOR  | SEREMI   |
|-------------|---|--|--|
| FUNCIÓN     | Responsable de gestionar el riesgo en la organización | Responsable de asesorar a la empresa en situación de riesgo alto | Promoción, prevención y fiscalización  |
| INSTRUMENTO | SUSESO/ISTAS21 - versión breve                        | SUSESO/ISTAS21 - versión completa                                | Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ISP) |

**Características y alcance del instrumento SUSESO/ISTAS21:**

Permite identificar y medir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Es aplicable a cualquier tipo de trabajo o actividad económica. Permite medir el riesgo en distintos niveles en la organización: por actividad, por grupos, por unidades de trabajo, en la organización completa. Existe una escala nacional de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo que cumple funciones de estándar. Permite planificar acciones de prevención basadas en un diagnóstico preciso. Permite evaluar el impacto de las acciones de prevención.