



# **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 N° 40 DE LA LEY 16.744  
CÓDIGO 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 cumplimientos a lo establecido en el Título III del Código del Trabajo (DFL N° 1) y en el Artículo 67º 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/as del establecimiento y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad.

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

- Dar a conocer a todos/as trabajadores/as, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las pueda ocurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- Evitar que los trabajadores/as 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/as 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/as, 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/as 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 un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario de manera que todos los trabajadores/as laboren en condiciones acordes con su dignidad.

El establecimiento promoverá, al interior de la organización, el mutuo respeto entre los trabajadores/as 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/a:** 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/a (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/a.
- d) **Profesionales de la Educación:** Las personas que posean el título de profesor/a o educador/a 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 tuvieran 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.

- e) **Asistente de la Educación:** Trabajadores/as 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 en aula:** Entendida como la acción o exposición personal directa (presencial o virtual), realizada en forma continua y sistemática por el profesional, inserta dentro del proceso educativo, incorporando lo dispuesto por la Unidad Técnica Pedagógica, en base a los Lineamientos Ministeriales (Planes y Programas de Estudio, Estrategias ministeriales específicas como el Leo y Sumo Primero, etc.), los Estándares de la Profesión Docente (Marco de la Buena Enseñanza), así como los principios y valores contenidos en nuestro Proyecto Educativo Institucional y el Reglamento de Evaluación, como instrumentos definitorios de las tareas a cumplir.
- h) **Actividades curriculares no lectivas:** De acuerdo con el literal b) del artículo 6º del Estatuto Docente, modificado por la Ley 20.903, son definidas como: "aquellas labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente, la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del **Plan de Mejoramiento Educativo** del establecimiento, cuando corresponda. Asimismo, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al

desarrollo de la comunidad escolar, como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza; actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda; trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento; actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo, si correspondiere, y otras análogas que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores.”

- 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 1º 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 40 semanas.

**Artículo 2º.-** El presente reglamento, se da por conocido por el total de los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por la institución.

## TITULO II **DEL INGRESO**

**Artículo 3º.-** Todo el personal que ingrese al Establecimiento Educacional **COLEGIO SAN ANDRES** deberá presentar los siguientes antecedentes:

### **TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA**

- a) Currículum 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.
- b) Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.

### **TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJERO/A**

El trabajador o trabajadora extranjero/a sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Visa Temporaria.
- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).

**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 y será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.*

### **TITULO III** **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 6º.-** Todo Trabajador/a 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/la Trabajador/a.

**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/a.
- 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/la trabajador/a.
- 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 y de plazo indefinido.

**Artículo 10º.-** El Empleador podrá contratar a un Profesional de la Educación no docente para realizar labores de aula, siempre y cuando pueda ser habilitado Mineduc para realizar tales funciones.

**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/a 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 de 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/a.

## TITULO IV

### LA JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 13º.-** La jornada ordinaria de trabajo, para los trabajadores/as Asistentes de la Educación, no excederá de 44 horas semanales, distribuidas en un horario de acuerdo a lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo de trabajadores Asistentes 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 éste tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

**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.

Los contratos de trabajo de los Profesionales de la Educación Docentes 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 éste tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

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

**Artículo 15º.-** La jornada de trabajo se interrumpirá todos los días, en un horario pactado entre el trabajador/a 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/as 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<sub>7</sub>

### HORAS EXTRAORDINARIAS

**Artículo 19º.-** Los Trabajadores/as 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 imposergables a las instalaciones, equipos o maquinarias. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán 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/la trabajador/a y autorizada por el empleador.

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

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

**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 de la Dirección y Unidad de Administración y finanzas.

**Artículo 24º.-** No serán horas extras aquellas que el trabajador/a ocupe quedándose, en forma absolutamente voluntaria, en los recintos del Establecimiento Educacional.

## TITULO VI **DE LAS REMUNERACIONES**

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

El monto mensual de la remuneración por jornada completa, 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/a 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/as se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y aun 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>.

**Artículo 29º.-** Junto con su pago respectivo el trabajador/a recibirá un comprobante “Liquidación de sueldo” con la indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas. Esta Liquidación podrá ser entregada de manera impresa, o bien podrá ser enviada al trabajador/a vía correo electrónico a la dirección de correo electrónico institucional.

## TITULO VII **FERIADO ANUAL**

**Artículo 30º.-** El feriado de los Profesionales de la Educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de Enero y Febrero; o al que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

**Artículo 31º.-** Los asistentes de la educación que trabajan al interior del aula, gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas y / o cumplir labores esenciales determinadas por Dirección.

**Artículo 32º:** Sin perjuicio del artículo anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine con acto fundado el director ejecutivo, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier época del año los días trabajados. Con todo se podrá fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días hábiles previos al inicio del año escolar.

---

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

**Artículo 33º.**- Para todos los/as trabajadores/as de los Establecimientos Educativos 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 34º.**- Si el/la trabajador/a por cualquier motivo dejase de prestar servicios a los Establecimientos Educativos antes de cumplir un año de trabajo, se le cancelará el feriado proporcional al tiempo trabajado incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término del contrato.

## **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 y/o el equipo Administración - Sostenedor.

**Artículo 36º.**- Los permisos podrán ser con o sin goce de remuneraciones, según lo determine el equipo Administración - Sostenedor.

**Artículo 37º.**- En caso que el solicitante fuere un/a Profesional de la Educación, será requisito fundamental para acoger favorablemente su solicitud de permiso, el coordinar aspectos pedagógicos con el/la docente reemplazante entregándole 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/as trabajadores/as.

**Artículo 39º.**- 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/la Director/a.

**Artículo 40º.**- 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/a afectado, con la debida anticipación y determinación en la forma en que se procederá.

**Artículo 41º.**- 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 N°20.047: 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 5 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 42º** Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

9

**Artículo 43º** El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620.

Este derecho es irrenunciable.

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 furo establecido en el artículo 58 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 55.

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

**Artículo 45º** 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 56º** 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 57º** 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 58º** 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/a, 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".

## **LEY 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.-** Incorpórase 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 59º.-** 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/a 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 60º.-** 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 61º.-** Licencia por Enfermedad. El trabajador/a que ésta enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad.

**Artículo 62º.-** 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 63º.-** 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/a Paciente.

**Artículo 64º.-** Se prohibirá al trabajador/a 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 fueno 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/LA TRABAJADOR/A**

**Artículo Único:** El trabajador/a 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/as trabajadores/as 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, o sistema de registro digital/electrónico.
- c) Cumplir eficientemente funciones derivadas de su cargo asignado.
- d) Entregar oportunamente documentos o informaciones solicitadas por las jefaturas y/o 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 y adhesión al Proyecto Educativo Institucional; y colaborar con la institución, con 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.
- q) Cumplir las estipulaciones, deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno y Manual de Convivencia Escolar vigente del Establecimiento.

### **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 o consumir drogas 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 con miembros de la comunidad educativa.
- k) Visitar, en dispositivos del establecimiento, 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) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- p) Adulterar en el registro de asistencia, la hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
- q) Incorporar a través de cualquier medio, programas computacionales no autorizados por la empresa, en los equipos asignados, como así mismo, utilizar los equipos, sistemas y herramientas computacionales para fines distintos a los laborales.
- r) Agredir, acosar o Maltratar ya sea física o psicológicamente, en forma escrita, verbal o a través de medios tecnológicos o cibernéticos, a cualquier integrante de la comunidad educativa.

## **TITULO XII** **DEL ACOSO SEXUAL Ley N° 20.005**

### **PREAMBULO:**

14

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 5º 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 2º del Código del Trabajo al señalar que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona".

La ley N°20.005 define el acoso Sexual "como el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". De esta manera, el Acoso sexual se puede dar en una o más de estas formas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

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

**Artículo 70º.-** 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 71º.-** 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.

**Artículo 72º. –** El establecimiento educacional cuenta con dos instrumentos para prevenir conductas que afecten y/o investigar situaciones en relación a la esfera de la sexualidad de los trabajadores. Por un parte, está el Protocolo frente a agresiones sexuales y hechos de connotación sexual que atenten contra la integridad de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa, en el Manual de Convivencia Escolar. Por otra parte, está el Protocolo para Recepción y Tramitación de Denuncias de Acoso Laboral, Maltrato Laboral, Acoso Sexual o Violencia Laboral. (Anexo 6)

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

15

**Artículo 73º. –** El proceso de investigación del acoso sexual, al ser una conducta que afecta y lesiona profundamente al trabajador, es realizada tomando todos los resguardos necesarios para resguardar la dignidad de los involucrados. Por lo mismo, el procedimiento específico de investigación se recoge en el **Protocolo para Recepción y Tramitación de Denuncias de Acoso Laboral**, Maltrato Laboral, Acoso Sexual o Violencia Laboral, presente en este reglamento. (Anexo 6)

## **TÍTULO XIII**

### **DEL ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL O VIOLENCIA LABORAL LEY N°20.607 Y LEY 20.609**

#### **Artículo 74º: Definición de Acoso Laboral**

El Acoso Laboral se entiende "como un comportamiento contrario a la dignidad de la persona. Se entiende como tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercidos por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su

menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La ley incorpora las conductas de acoso laboral como causal de término de la relación laboral que el empleador puede invocar y que lo liberan de toda indemnización que haya podido corresponder al trabajador- acosador respectivo por tal motivo, y además dispone la procedencia que el trabajador quien pueda poner término al contrato, cuando el empleador ha incurrido en conductas de acoso laboral".

#### **Artículo 75º: Definición de Discriminación Arbitraria**

El COLEGIO SAN ANDRÉS, al ser una institución educativa integra dentro de su actuar, tanto con estudiantes, apoderados, así como entre los funcionarios del establecimiento una conducta respetuosa frente a toda diferencia, que promueva la tolerancia y la valoración de la diversidad. Por lo mismo, parte fundamental de su trabajo se realiza entorno a la Ley 20.609 que define y establece medidas frente a cualquier discriminación arbitraria. De esta manera, "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.

Se establece que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la 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."

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

**Artículo 76º.-** 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 77º.-** 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.

**Artículo 78º. –** El establecimiento educacional cuenta con dos instrumentos para prevenir conductas que afecten y/o investigar situaciones en relación al buen trato de los trabajadores. Por un parte, está el Protocolo de actuación frente al Maltrato, Acoso Escolar y violencia entre miembros de la Comunidad Educativa., en el Manual de Convivencia Escolar. Por otra parte, está el Protocolo para Recepción y Tramitación de Denuncias de Acoso Laboral, Maltrato Laboral, Acoso Sexual o Violencia Laboral.

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

**Artículo 79º. –** El proceso de investigación del acoso sexual, al ser una conducta que afecta y lesiona profundamente al trabajador, es realizada tomando todos los resguardos necesarios para resguardar la dignidad de los involucrados. Por lo mismo, el procedimiento específico de investigación se recoge en el **Protocolo para Recepción y Tramitación de Denuncias de Acoso Laboral, Maltrato Laboral, Acoso Sexual o Violencia Laboral**, presente en este reglamento. (Anexo 6)

### **TITULO XIII**

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

#### **Artículo 80º: Informaciones**

La Administración del Establecimiento Educacional, consciente de la necesidad de mantener una constante y eficaz comunicación con el personal, sostendrá reuniones informativas con el Equipo Directivo y en general con el personal de los establecimientos, a fin de mantener una fluida y constante comunicación.

#### **Artículo 81º: Peticiones y Reclamos**

Las peticiones y reclamos que formule el personal se plantearán directamente al Equipo de Administración-Sostenedor o al Equipo Directivo, según sea la índole de dicha petición o reclamo. De esta manera se acogerán o rechazarán las peticiones o reclamos si se estima procedente.

## TITULO XIV

### TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 82º.-** 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/a.
- 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 trasformara 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 83º.-** 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, vías 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 84º.-** 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 85º.-** 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 86º.-** Al término del Contrato de Trabajo, el Establecimiento Educativo 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 87º.-** 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 159° y en el Artículo 160° del Código del Trabajo.

**Artículo 88º.-** 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 89º.-** 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 90º.-** Ninguna solución a la que se llegue entre el Establecimiento Educativo 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 91º.-** 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.

**Artículo 92º.-** 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 93º.-** 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 94º.-** 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.

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

e. Antigüedad del trabajador o trabajadora del establecimiento.

f. Otros aspectos objetivos.

**Artículo 95º.-** 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 96º** 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 el Equipo de Administración-Sostenedor, 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 97º.-** 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 98º.-** Presentado en forma el reclamo, dentro del plazo de dos días hábiles y existiendo antecedentes y elementos objetivos atendibles en la reclamación, Equipo de Administración-Sostenedor 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 99º.-** De las diligencias que se realicen y de la documentación que se adjunte relacionada con el reclamo, Equipo de Administración-Sostenedor 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 100º.-** Una vez agotadas las diligencias relacionadas <sup>19</sup> con el reclamo, Equipo de Administración-Sostenedor 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 101º.-** El informe y su expediente deberá ser entregado a la Dirección, quién 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 102º.-** 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 103º.-** 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 104º.-** 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 105º-** Para los efectos del presente reglamento, se entiende por hábiles, los días lunes a viernes, excluyendo los feriados legales.

**Artículo 106º.** 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/as 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 107º.-** 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/a 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/a 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

<sup>5</sup> Se amplía la definición de accidentes de trayecto, Ley N° 20.101

**Artículo 108º.-** Los Trabajadores/as 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 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 DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 109º.-** Todos los trabajadores/as 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 110º.-** Todo trabajador/a estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de los recintos Educacionales, esto por efecto de posibles Accidente de Trayecto. A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo.

**Artículo 111º.-** 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/a 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 112º.-** Los trabajadores/as 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 113º.-** 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 114º.-** 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 115º.-** El trabajador/a 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 116º.-** 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 117º.-** Todo trabajador/a 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 118º.-** Todo trabajador/a 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 anormalidad que observe en las instalaciones, equipos, personal o ambiente en el cual trabaje.

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

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 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 119º.-** Todo trabajador/a está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurrán 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 120º.-** El trabajador/a 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 121º.-** El trabajador/a 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 122º.-** 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 123º.-** 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 124º.-** 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 125º.-** 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 126º.-** El trabajador/a 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 127º.-** Todo trabajador/a 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 128º.-** El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

**Artículo 129º.-** Deberá darse cuenta a la Dirección después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

**Artículo 130º.-** 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 131º.-** En el Establecimiento Educacional habrá encargados de elaborar, actualizar y perfeccionar Planes de Emergencia. Los trabajadores/as 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 132º.-** En todo caso, los trabajadores/as deberán colaborar con los encargados de los Planes de Emergencia designado en el Establecimiento Educacional, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

**Artículo 133º.-** 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 134º.-** 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 switchs o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

**Artículo 135º.-** 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 136º.-** Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que se señalen en el Establecimiento Educativo, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

## **TITULO IV**

### **CONTROL DE SALUD**

**Artículo 137º.-** El trabajador/a 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 Educativo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

**Artículo 138º.-** Cuando a juicio del Establecimiento Educativo 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 DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 139º.-** Queda prohibido a todo trabajador:

23

- 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 ropa de trabajo que el Establecimiento Educativo 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 Educativo
- 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 140º.-** Correspondrá 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 141º.-** 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/a 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 Previsional, 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 reembolsar; se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga 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/a 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 Provisional 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 142º.-** 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 143º.-** 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 79º 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 144º.-** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3º del Artículo 77º 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 80º y 91º del D.S. N° 101.

**Artículo 145º.-** 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 146º.-** 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 147º.-** 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 148º.-** Correspondrá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entrabar 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 149º.-** 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 acaecido el hecho.

## TITULO VII **ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**Artículo 150º.- 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 de la institución 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<sup>26</sup> **RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (OBLIGACIÓN DE INFORMAR D.S. N° 40)**

**Artículo 151º.-** 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 152º.-** 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 153º.-** 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
<b>Sobre esfuerzos en manejo de materiales</b> <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>
<b>Caídas del mismo y distinto nivel.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desde superficies de trabajo</li> <li>▪ Tropiezos con objetos en el suelo (mochilas, alfombras, escalones, etc)</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>▪ Usar calzado cómodo y flexible.</li> <li>▪ Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes</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 <math>\frac{1}{4}</math> del largo utilizado</li> <li>▪ No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.</li> <li>▪ Sobre 2 metros de altura, se deberá utilizar arnes de sujeción.</li> <li>▪ Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado), se debe colocar además barandas y rodapiés.</li> </ul>
<b>Contacto con fuego u objetos calientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quemaduras</li> <li>▪ Asfixias</li> <li>▪ Fuego descontrolado</li> <li>▪ Explosión, etc.</li> <li>▪ Muerte</li> </ul>	<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>
<b>Contacto con energía eléctrica:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tableros eléctricos</li> <li>▪ Enchufes</li> <li>▪ Extensiones o alargadores</li> </ul>	<p style="text-align: right;">27</p> <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 mantención 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> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		<ul style="list-style-type: none"> <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 señalizar (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>
<b>Golpeado con o por,</b> <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 cuando se requiera.</li> <li>▪ Utilizar Equipos de protección personal como son guantes, lentes de seguridad cuando se requiera.</li> <li>▪ No dejar materiales sobresalientes.</li> <li>▪ Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados.</li> <li>▪ Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada.</li> <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 tránsito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar límites máximos de velocidad.</li> </ul>
<b>Exposición a ruido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminución o perdida de la capacidad auditiva, hipoacusia neurosensorial</li> </ul>	<p style="text-align: center;">28</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usar en forma permanente protectores auditivos del tipo fonos o tapones, cuando se requiera.</li> <li>▪ Si existen fuentes que provocan ruido, solicitar la realización de evaluaciones ambientales de ruido.</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
<b>Proyección de partículas</b>	<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>▪ Perdida 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, cuando se requiera.</li> <li>▪ Precaución con basuras de árboles y jardines.</li> <li>▪ Precaución con polvos de alimentos.</li> </ul>
<b>Exposición a vapores de solventes y/o contacto en su forma líquida</b> <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, cloros, productos de limpieza, 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 antes de usarlos.</li> </ul>
<b>Daño a la Voz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disfonía: Alteración de la voz, ronquera, voz áspera o cambios en el tono.</li> <li>▪ Afonía: Pérdida total de la voz.</li> <li>▪ Fatiga vocal:</li> <li>▪ La sensación de cansancio al hablar, dolor de garganta, sequedad y otros síntomas pueden afectar la capacidad del docente/Asistente para impartir clases o realizar actividades grupales.</li> <li>▪ Incapacidad laboral: En casos graves, los problemas vocales pueden requerir reposo médico y limitar la capacidad del docente para trabajar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Técnica vocal: Aprender y aplicar técnicas de respiración y fonación adecuadas es fundamental.</li> <li>▪ Descanso vocal: Es importante evitar el uso excesivo de la voz, tomar descansos durante la jornada laboral y hablar con frases cortas y pausas.</li> <li>▪ Ambiente adecuado: Controlar el ruido, la humedad y la temperatura en el aula puede ayudar a proteger la voz.</li> <li>▪ Hidratación: Mantener una buena hidratación es esencial para el funcionamiento adecuado de las cuerdas vocales.</li> <li>▪ Consulta médica: Si se experimentan problemas vocales persistentes, es importante consultar a un otorrinolaringólogo.</li> <li>▪ Es crucial que los docentes/Asistentes sean conscientes de los riesgos vocales y tomen medidas para proteger su voz, ya que esta es una herramienta fundamental en su labor.</li> </ul>

## TITULO IX

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

**Artículo 154º.-** 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 155º.-** El empleador velará para que en la organización del trabajo 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 156º.-** 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 157º.-** 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 158º.-** 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 159º.-** 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 160º:** 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 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 170º:** 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:

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

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

<p><b>ALERTA ROJA</b></p> <p>Valor del índice 10 – 15</p> <p>Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.</p> <p>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 Equipo de Administración-Sostenedor 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 171º:** La infracción a las normas del presente reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, dará derecho Equipo de Administración-Sostenedor y Dirección del COLEGIO SAN ANDRES a sancionar al personal que hubiere incurrido en falta

**Artículo 172º.-** Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, y que no sean causal de terminación de Contrato de Trabajo, se sancionarán con una Amonestación Verbal o escrita con copia a 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 173º.-** 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 Dirección 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 174º.-** 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 atendrá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el Código del Trabajo.

32

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

El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 1º de marzo de 2023, 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/as.

### DISTRIBUCIÓN:

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

### REALIZADO POR:

COLEGIO SAN ANDRES.

# ANEXO 1

## TITULO I

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

**Artículo 1º:** 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 2º:**

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

- a) Los trabajadores que sufren 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.

35

**Artículo 2º:** (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 3º:** (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. Nº 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. Nº 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 4º:** (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 este como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

#### Posturas forzadas:

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

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

**Artículo 1º 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 1º 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 psicotrópicas, 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	SUSES0/ISTAS21 - versión breve	SUSES0/ISTAS21 - versión completa	Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ISP)

## Características y alcance del instrumento SUSES0/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.

## **ANEXO 6**

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY KARIN**

## **I. Introducción.**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Colegio San Andrés ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género". Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Además, el protocolo tiene en consideración la característica de que el Colegio San Andrés es una institución educativa, por lo cual, toma en consideración el Ordinario N°1189 de la Superintendencia de Educación, del 05 de Agosto 2024, el cual guía la aplicación de la Ley N°21.643 en establecimientos educacionales.

## **II. Objetivo Protocolo.**

El objetivo del presente documento es fortalecer un entorno laboral seguro y libre de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. El Colegio San Andrés asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen a identificar y trabajar en erradicar o disminuir los efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo. El Colegio San Andrés buscará evaluar, monitorear, mitigar y/o corregir los elementos identificados, así como adaptar sus normativas internas, a partir de los procesos de seguimiento. Los trabajadores, por su parte, apoyarán al empleador en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

## **III. Alcance.**

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidos directivos y el personal de administración del Colegio San Andrés, independientemente de su relación contractual. Además, se aplicará este protocolo a estudiantes, apoderados, alumnos en práctica y personal de otras instituciones que tengan relación con el establecimiento educativo.

## **IV. Definiciones.**

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

### **1. Acoso sexual.**

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

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

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.

- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Afectar el espacio personal de un trabajador, con roces, tocaciones o hablar de forma inadecuada para el contexto escolar y de manera no solicitada (ejemplo, hacer un comentario cerca de la oreja de otra persona, de forma lasciva, sin relación con el contexto laboral).
- Realizar comentarios con lenguaje sexualizado no consentido. Hace referencia a que se califique a los trabajadores, a partir de atributos físicos sexualizados y que no tiene relación con su desempeño laboral.

## 2. Acoso Laboral.

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

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

## 3. Violencia en el trabajo ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral.

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). **En el contexto escolar hace referencia a los estudiantes, apoderados y sus familias, además de visitas u otras situaciones similares** (estudiantes en prácticas o miembros de otras instituciones, por ejemplo).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

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

Cabe destacar que, en el ámbito escolar, los elementos de violencia entre miembros de la comunidad educativa están abordados por el “Protocolo de actuación frente al Maltrato, Acoso Escolar y violencia entre miembros de la Comunidad Educativa”. En dicho documento se plantea el uso del Manual de Convivencia Escolar para tratar dichos escenarios, sin perjuicios de medidas que pueda tomar el trabajador en la justicia penal.

## **V. Otros elementos a considerar.**

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género. A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexism, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

### **1. Comportamientos Incívicos.**

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

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

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

### **2. Sexismo.**

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil incluyen:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolos hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolos. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

## **VI. Elementos no Violentos en la Relación Laboral.**

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismos inconscientes. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de las normas escolares o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## **VII. Principios de la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.**

El Colegio San Andrés, se compromete al pleno cumplimiento de los principios planteados en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (periodo 2024-2028), aprobado en el Decreto N°2 del año 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este decreto plantea los principios para la gestión preventiva de riesgos psicosociales en el lugar del trabajo. Entre estos principios se encuentran:

- a) **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.** Para lograr esto, el Colegio San Andrés busca garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. El objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- b) **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.** El colegio San Andrés tiene como objetivo la prevención de los riesgos para, de esta manera, garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura

preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

- c) **Enfoque de género y diversidad.** El Colegio San Andrés, en concordancia con lo planteado por la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrará las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en el contexto educativo. A través de este enfoque, se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva en el trabajo debe abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias. El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.
- d) **Universalidad e Inclusión.** El Colegio San Andrés, propenderá a que todos los trabajadores y trabajadoras, sin importar su modalidad de contrato, sean tratadas en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- e) **Solidaridad.** El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo del Colegio San Andrés, en el caso de nuestra comunidad, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.
- f) **Participación y diálogo social.** Los órganos de la administración del Estado de Chile garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. En la realidad laboral del Colegio San Andrés, se busca que los trabajadores sean partícipes y fiscalizadores tanto para detectar como hacer frente a situaciones de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
- g) **Integralidad.** El Estado de Chile se compromete a una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.
- h) **Unidad y coordinación.** El Estado de Chile garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio. Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.
- i) **Mejora continua.** El Colegio San Andrés se compromete a efectuar acciones preventivas, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Esto facilitará su revisión y los cambios necesarios para una mejora constante en el proceso de prevención de riesgos en el trabajo.
- j) **Responsabilidad en la gestión de riesgos.** El Colegio San Andrés será responsable de la gestión de los riesgos presentes en el lugar de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en la

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (periodo 2024-2028), sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

## **VIII. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras.**

### **1. Trabajadores/as del Colegio San Andrés.**

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

### **2. Colegio San Andrés, como empleador.**

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

## **IX. Organización para la aplicación de este protocolo.**

El Colegio San Andrés asume su responsabilidad en la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales (en lo concerniente a este protocolo), la supervisión del cumplimiento de dichas medidas, así como la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a Guillermo Fernández Mena, Encargado de Convivencia Escolar, para realizar dicha labor.

El Colegio asume su responsabilidad en capacitar a los trabajadores sobre los riesgos y elementos básicos relacionados con el protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo. Las responsables de dichas capacitaciones serán las señoritas Natalia y Carolina, ambas Vilches Saavedra.

Por su parte, los trabajadores, en su rol activo y de diálogo, podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Guillermo Fernández Mena y las señoritas Natalia y Carolina, ambas Vilches Saavedra.

Finalmente, la persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será Guillermo Fernández Mena, en su rol de Encargado de Convivencia Escolar. De no encontrarse disponible o por alguna razón inhábil para la situación denunciada, se encuentran habilitados la Sra. Carolina Vilches Saavedra en su Rol, de Jefa de Recursos Humanos y Desarrollo de Personas.

## **X. Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.**

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

El Colegio reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por Administración, Dirección, el Equipo Directivo, así como por los trabajadores y trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, tanto la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (periodo 2024-2028) como este protocolo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante acciones como: capacitaciones, correos institucionales, Consejo de Profesores, entre otras.

### **1. Identificación de Factores de Riesgo.**

Como aconseja la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (periodo 2024-2028), el Colegio San Andrés buscará identificar las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, relacionadas con las características del ámbito escolar, así como la presencia de factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral, la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo. Para lograr este objetivo, el colegio utilizará una serie de herramientas como encuestas, cuestionarios, análisis del número de licencias, denuncias por enfermedad profesional producto de situaciones de acoso o de violencia externa, así como las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el colegio o frente a la Dirección del Trabajo. Finalmente, cabe destacar que este proceso de identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género.

### **2. Planificación de medidas de Prevención.**

En base a los posibles factores de riesgo identificados, se implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. En este caso, el colegio cuenta con su Manual de Convivencia Escolar, el cuál será adaptado constantemente, para responder a los desafíos que plantea la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (periodo 2024-2028)

El Colegio San Andrés informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre el protocolo, así como los riesgos identificados, las medidas de prevención y protección que se adoptarán, entendiendo el contexto escolar, en el cual, se desarrollan estas actividades.

### **3. Mecanismos de Seguimiento.**

El Colegio San Andrés, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas, en relación a su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos psicosociales que puedan afectar el ambiente laboral.

En esta evaluación se los resultados de las encuestas y/o cuestionarios aplicados, el número denuncias por enfermedad profesional producto de situaciones de acoso o de violencia de terceros no relacionados, solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el colegio o ante la Dirección del Trabajo, entre otros elementos relevantes.

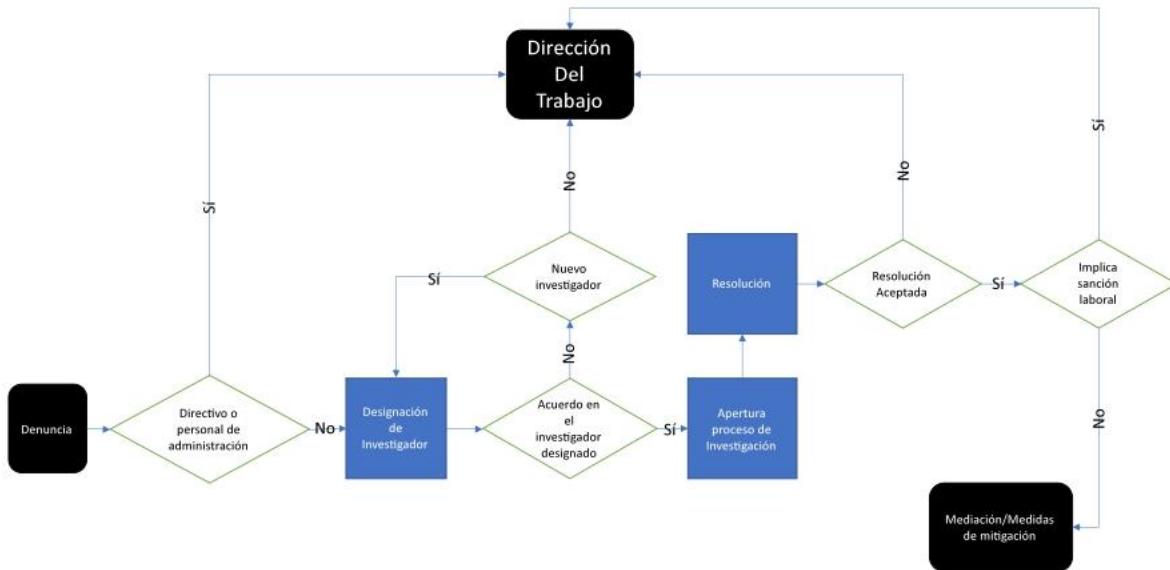
## **XI. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados.**

El Colegio San Andrés establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, sean estos denunciantes, denunciados, víctimas y/o testigos,

disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Será responsabilidad del investigador designado resguardar los datos de una posible denuncia, prevenir situaciones que puedan afectar a los trabajadores/as, así como sugerir posibles acciones a administración y dirección, así como, de ser necesario, realizar la denuncia correspondiente y/o enviar los resultados del proceso investigativo a la Dirección del Trabajo.

## XII. Procedimiento de denuncias frente a Acoso Sexual, Laboral o Maltrato.



Como se puede observar en el diagrama, cuando se realiza una denuncia por acoso sexual, laboral o maltrato laboral, puede ocurrir una de dos opciones. En primer lugar, que el denunciado o denunciados sean parte del Equipo Directivo o de Administración del colegio, lo cual implicará de inmediato la derivación del caso a la Inspección del Trabajo. Si el denunciado o denunciados no son parte de estas dos categorías, el Colegio San Andrés designa como investigador a Guillermo Fernández Mena, como Encargado de Convivencia Escolar. Si por alguna razón el Encargado de Convivencia Escolar no se encuentra disponible o es recusado por el denunciante(s) o el denunciado(s), el colegio considera como investigadores suplentes a Javier Ávila Miranda (por su rol como Inspector General) y a Pamela Pérez Sandoval, los cuales actuarán por disponibilidad y según la temática correspondiente en la investigación. Si nuevamente el denunciante(s) o denunciado(s) recusan al investigador suplente, el caso será derivado a la Inspección del Trabajo. Por otra parte, si no se recusa al investigador principal y/o a los investigadores suplentes, se inicia un proceso de investigación que debe durar 5 días hábiles desde la designación del investigador. En esos 5 días se deberán realizar las entrevistas a las partes, así como a posibles testigos de la situación, recabar antecedentes y otros elementos relevantes. Toda esta información permitirá generar una resolución que será enviada a las partes y a administración del colegio.

Una vez entregada la resolución, las partes tendrán 3 días hábiles para plantear sus descargos frente a la resolución tomada. Estos descargos serán tomados en cuenta en la resolución, siempre y cuando no sean radicalmente diferentes a los expuesto en el documento. Si una o ambas partes no aceptan la resolución, el caso será derivado a la Inspección del Trabajo con todos los documentos del proceso investigativo y las decisiones tomadas. La Inspección del Trabajo tiene 30 días hábiles para pronunciarse sobre la resolución. De no haber un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo en ese plazo de tiempo, la ley plantea que se entiende aceptada la determinación del colegio y se aplicarán las diferentes medidas que contenga la resolución, a pesar de la oposición de una o ambas partes.

Finalmente, si la resolución es aceptada por las partes, pueden darse dos escenarios. En primer lugar, hace referencia a que el investigador determine que existen elementos que merecen una sanción laboral que puede ir desde la amonestación verbal al despido justificado en alguna de las causales del código del trabajo, sumado a la existencia de denuncias si existen indicios de delitos. En este caso, nuevamente se enviará la resolución a la Inspección del Trabajo, con la investigación que sustenta las medidas para esperar en un plazo máximo de 30 días hábiles una respuesta del organismo. De no existir pronunciamiento, conforme a la ley, se aplicarán las medidas determinadas en la resolución. Por otra parte, si la resolución implica medidas internas como una medicación y/o acciones de prevención y promoción en el espacio laboral, las medidas se aplicarán con la conformidad de ambas partes, a la brevedad posible.

## **ANEXO 7**

# **PREVENCIÓN DE DAÑO A LA VOZ**

# Introducción

El hombre desde sus ancestros ha vivido en comunidades, haciendo de la comunicación oral, la condición fundamental que le permite crecer y desarrollarse. En efecto, con el nacimiento del hombre, nace también el sonido de la voz, primitiva, como un murmullo inarticulado que sólo muestra instinto y que le sirve para expresar sus necesidades vivenciales y sus emociones: hambre, sed, alegría, tristeza.

El hombre primitivo ante la necesidad imperiosa de vivir en sociedad hace que reconozca lugares comunes para identificarlos más tarde con algún sonido gutural, siempre igual, que dio lugar con el tiempo a la palabra.

De esta manera, nace la Comunicación Oral, que fue la primera forma de entendimiento del hombre y para el hombre en su vida gregaría, haciendo de su voz un instrumento, útil, grato, armónico y manejable con el cual expresa sus ideas, emociones y sentimientos inherentes a la complejidad del pensamiento humano.

En el medio laboral el lenguaje facilita el intercambio de conocimientos y experiencias, siendo la voz la condición imprescindible en todo proceso de enseñanza y aprendizaje. Este uso permanente de la voz que requiere de múltiples acomodaciones y un óptimo rendimiento, determina la conducta vocal que sometida a variados abusos vocales desencadenan enfermedades de la voz.

En relación a esto último y frente a una enfermedad vocal ya declarada, la medicina presenta la alternativa rehabilitadora. Pero cuando se trata de una población amplia de personas expuestas al riesgo de generar alguna alteración o que por su trabajo han desarrollado un trastorno vocal incipiente, la opción es proporcionar un programa preventivo.

## Lenguaje y comunicación

A través de las diferentes culturas el hombre ha logrado comunicarse de las más variadas formas (comunicación gestual, sistema morse, lenguaje escrito, etc.), siendo el lenguaje oral el más relevante de todos.

La comunicación oral, a través del lenguaje, representa una gran evolución para la especie humana en que basado en un sistema convencional de signos, el hombre expresa y representa ideas que le permiten relacionarse en forma trascendente con sus semejantes.

De esta manera, la comunicación es el proceso mediante el cual dos o más personas, se ponen en contacto y se relacionan entre sí para transmitirse algo. Es la capacidad de dar a entender al otro exactamente lo que se quiere decir.

## Elementos que participan en la comunicación

Esquemáticamente el proceso de comunicación lo podemos representar de la siguiente manera:



El EMISOR es quien estructura el mensaje; el emisor es siempre impulsado por un objetivo o intención cuando se dirige al RECEPTOR, ya sea influir en una actitud o transmitirle un contenido intelectual.

El RECEPTOR es aquel a quien va dirigido el mensaje y tiene la capacidad de recibirla y comprenderla.

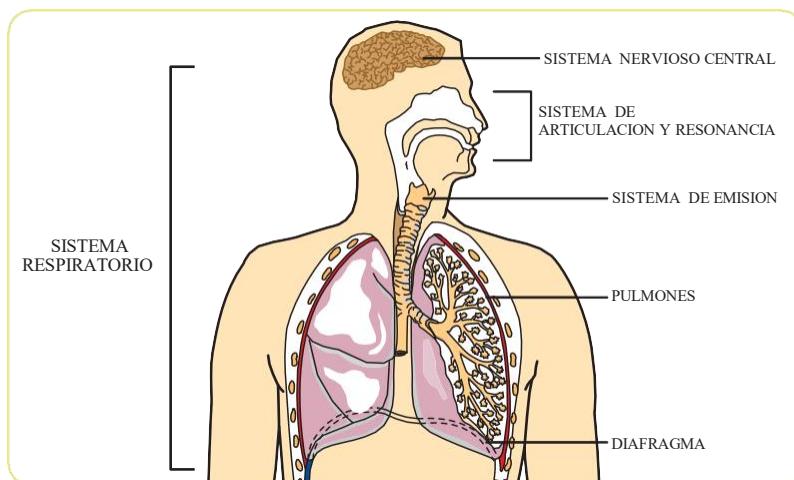
El MENSAJE es todo lo transmitido por el emisor y que el receptor ha recibido y entendido.

La comunicación puede alterarse en cualquiera de sus elementos. A nosotros nos interesan las alteraciones que se producen en el emisor, en quien subyace el fenómeno que nos preocupa: la voz. Debemos señalar, además, que la comunicación es un proceso dinámico en el cual el emisor y el receptor pueden naturalmente alternar sus roles y enriquecer el acto comunicativo.

## Producción de la voz

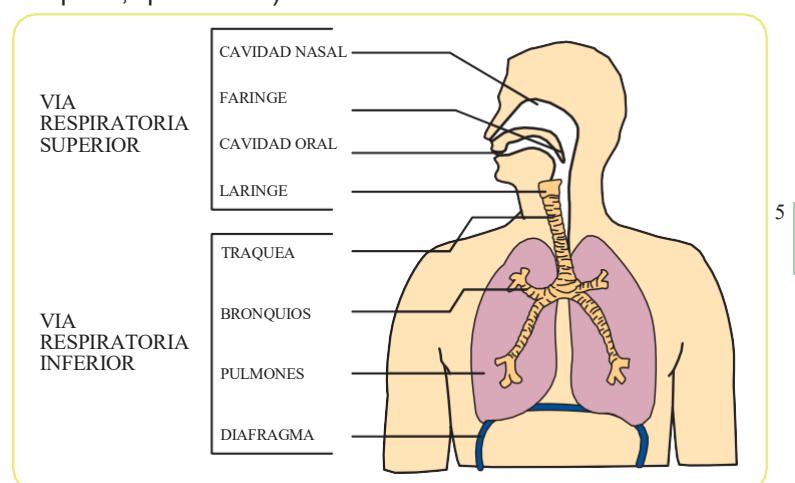
La voz, en su sentido más amplio, corresponde a la emisión de sonidos que sirven para comunicar a una persona con el mundo que la rodea.

En el mecanismo de emisión vocal participan un gran número de órganos y sistemas, los que al actuar en conjunto dan origen a la voz.



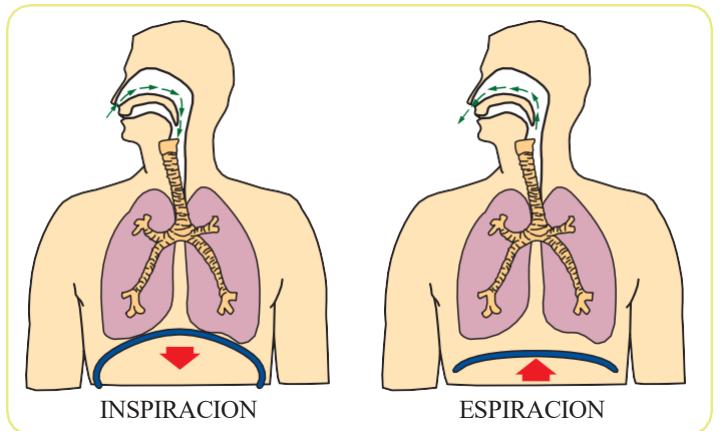
## Sistema respiratorio

Se divide en vía respiratoria superior (nariz, boca, faringe, laringe) y vía respiratoria inferior (tráquea, bronquios, pulmones).



La vía superior tiene la función de permitir el paso del aire hacia y desde los pulmones, calentar, humedecer y limpiar el aire reteniendo las sustancias que pudieran ser nocivas para la mucosa respiratoria. La vía inferior participa en el proceso de intercambio gaseoso.

La respiración se verifica por dos movimientos. La inspiración o entrada del aire a los pulmones y la espiración o salida del aire desde los pulmones al exterior.

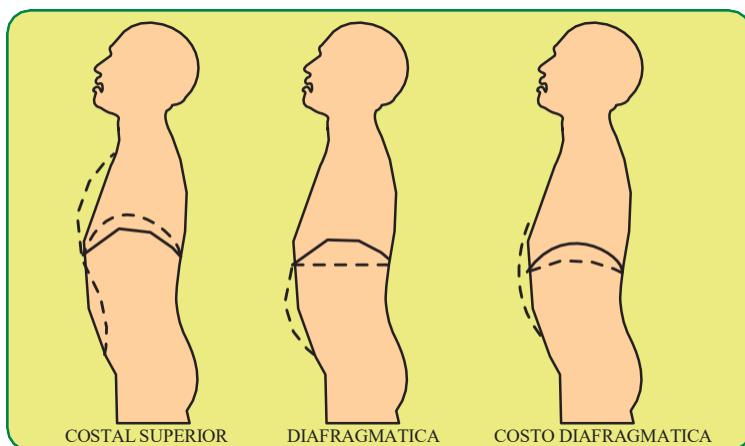


LA INSPIRACION debe ser siempre nasal, ya sea que estemos en reposo o hablando. Cuando una persona canta, en un determinado momento existe una mayor necesidad de aire por lo que puede alternarse la respiración nasal con la bucal.

La ventaja que presenta la respiración nasal respecto de la respiración bucal es que el aire es filtrado, temperado y humidificado, con lo cual no afecta a la laringe en su entrada a los pulmones.

El aire espirado es indispensable para la emisión vocal, ya que al llegar a la laringe y pasar por entre las cuerdas vocales, determina la producción del sonido.

Considerando los aspectos señalados precedentemente resulta importante conocer y utilizar un buen tipo respiratorio.



### TIPOS RESPIRATORIOS

6

La manera más adecuada de respirar para los efectos del habla es aquella que obtiene mayor provecho de la acción de los músculos diafragma, intercostales y abdominales, es decir, utilizando el tipo respiratorio COSTO - DIAFRAGMÁTICA. Este tipo respiratorio proporciona una mayor cantidad de aire a los pulmones y por lo tanto un mayor flujo aéreo en la espiración; además deja libre de trabajo y tensiones a la zona alta del tórax, especialmente al cuello, permitiendo una salida de aire tranquila y dejando a la laringe libre para cumplir su función vocal.

## Sistema emisor

La laringe es el órgano esencial en la emisión del sonido. Posee un esqueleto cartilaginoso y aloja en su interior a las cuerdas vocales.



LARINGE: VISTA ANTERIOR Y LATERAL

Las cuerdas vocales están dispuestas horizontalmente y se abren para dejar pasar el aire durante la respiración.

En la fonación se juntan y separan rápidamente por la presión del aire espirado y a la acción estimuladora de los nervios que controlan los músculos laríngeos.

Disposición de las cuerdas vocales en diferentes situaciones

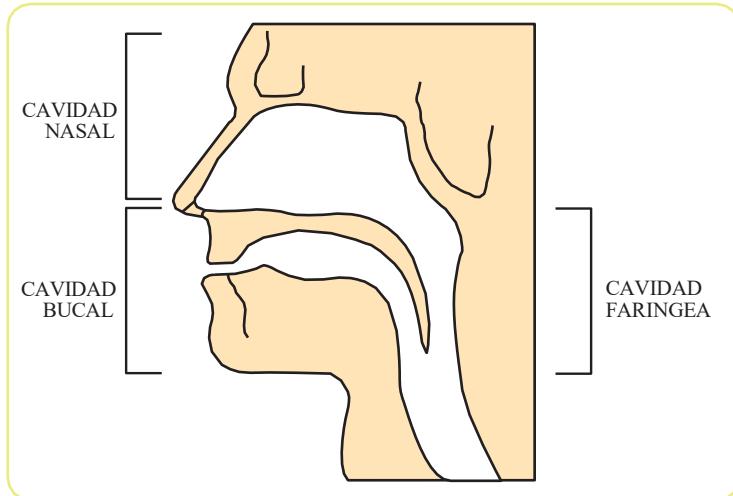


## Sistema de resonancia

8

Los resonadores son cavidades intercomunicadas entre sí, cuya función es amplificar y modificar el sonido laríngeo, dándole características individuales a la voz, el timbre.

Las cavidades de resonancia están constituidas por la nariz, boca y la faringe.



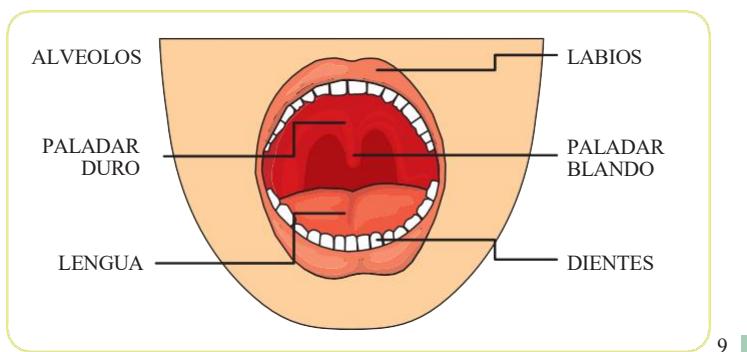
Nuestra voz depende esencialmente de la acción equilibrada y armónica del órgano emisor y las cavidades de resonancia.

## Sistema de articulación

Los órganos de articulación permiten transformar el sonido laríngeo en las unidades más simples de la expresión oral, los fonemas, dando origen al habla.

La cavidad bucal está formada por una bóveda inmóvil formada por los dientes y sus alvéolos, y por el paladar duro que son órganos pasivos de la articulación.

Por otra parte, la componen estructuras móviles como los labios, lengua y el velo del paladar, que son órganos activos en la articulación.



9

La lengua es el órgano articulador más importante, ya que por su estructura puede efectuar movimientos rápidos y flexibles, adoptando diferentes disposiciones al ponerse en contacto con cualquier otro punto de la cavidad bucal, para producir los fonemas.

En nuestro idioma distinguimos fonemas vocales y consonantes.

Las vocales se producen sin que el aire encuentre obstáculos en su salida. Se diferencian fundamentalmente en la abertura bucal.

En los fonemas consonantes, en cambio, el sonido laríngeo encuentra obstáculos en su salida.

De acuerdo a un criterio anatómico, algunos fonemas consonantes se clasifican de la siguiente manera:

FONEMA	CRITERIO ANATOMICO
B - P - M	BILABIALES
F - V	LABIO DENTALES
S - D - T - L	POSDENTALES
N - R - RR	ALVEOLAR

## Sistema nervioso

Todos los sistemas descritos anteriormente no están ajenos a la compleja influencia del sistema nervioso, que a través de sus comandos centrales y redes periféricas regula aspectos como el tonismo corporal, el ciclo respiratorio, la movilidad de las cuerdas vocales, el ajuste de los resonadores, la variación del movimiento articulatorio y la retroalimentación auditiva.

Es el sentido de la audición a través del órgano auditivo y conexiones con el cerebro, el que regula nuestra voz en términos de captación del sonido, identificación, comprensión y reproducción. De hecho, la voz reproduce lo que el oído capta, y por lo tanto, para un mayor ajuste de ella es esencial la indemnidad auditiva.

### En resumen

El aire espirado al pasar por la laringe produce la vibración de las cuerdas vocales provocándose un sonido. Este sonido es amplificado en las cavidades de resonancia y posteriormente es articulado en las distintas porciones anatómicas de la cavidad bucal dando origen a fonemas y palabras, llegando finalmente a estructurar frases y oraciones que representan las ideas y conceptos que se quieren comunicar.

## Impostación de la voz

Podemos considerar como la aplicación conjunta de técnicas dirigidas a lograr que la voz resulte agradable, higiénica y adecuada a la persona.

### La mejor técnica vocal es:

AQUELLA EN QUE LA VOZ LOGRA UNA MAXIMA EFECTIVIDAD CON UN MINIMO DE ESFUERZO POR PARTE DEL HABLANTE.

**EVITE EL MAL USO Y LOS ABUSOS VOCALES, son los causantes principales de las alteraciones de la voz. Por esto NO DEBE:**

- Hablar en ambientes excesivamente ruidosos
- Gritar en forma permanente
- Hablar en un tono que no corresponda
- Carraspear o toser al hablar
- Cambiar repentinamente de temperatura
- Consumir alcohol en forma excesiva
- Fumar
- Hablar mientras efectúa trabajo muscular fuerte

**IMPORTANTE**

**Lo fundamental de una buena técnica vocal consiste en:**

- Adoptar posturas no tensionales
- Al respirar no elevar los hombros
- Usar los tipos de respiración diafragmática y costo diafragmática.
- Emitir una fonación suave
- Sentir la voz en la zona de la boca y los labios
- Articular claramente
- Regular la velocidad del habla
- Visitar a un médico cuando presente alteraciones de la voz tales como:
  - Dolor de garganta
  - Variación del tono
  - Pérdida parcial o total de la voz

## REGISTRO DE MODIFICACIONES REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE ORDEN Y SEGURIDAD

QUIEN MODIFICA	FECHA MODIFICACIÓN
EQUIPO SOSTENEDOR/ADMINISTRACIÓN	23-06-2022
EQUIPO SOSTENEDOR/ADMINISTRACIÓN	15-11-2022
EQUIPO SOSTENEDOR/ADMINISTRACIÓN	03-2023
EQUIPO SOSTENEDOR/ADMINISTRACIÓN	05-2024
EQUIPO SOSTENEDOR/ADMINISTRACIÓN/DIRECCION/EQUIPO CONVIVENCIA ESCOLAR	03-2025
EQUIPO SOSTENEDOR/ADMINISTRACIÓN	28-08-2025
EQUIPO SOSTENEDOR/ADMINISTRACIÓN	01-10-2025