

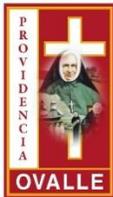
**COLEGIO "LA PROVIDENCIA"  
OVALLE**

---

FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO "LA PROVIDENCIA" DE OVALLE

RUT.: 65.089.002-7

# REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE, ORDEN Y SEGURIDAD



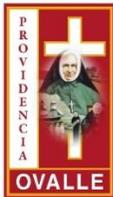
# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (R.I.O.H.S.)

## PREÁMBULO

El presente Reglamento es emitido para cumplir con las exigencias dispuestas en el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744 y su Reglamento, en especial con lo que señala el artículo 67° de la Ley sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, cuyo tenor es el siguiente: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las condiciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo I, del título III del Libro I del Código del Trabajo” y, por lo tanto, contiene las normas de orden, higiene y seguridad a que debe sujetarse el personal del establecimiento particular subvencionado **FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE**, en adelante también denominado indistintamente el Colegio y/o la Fundación, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias del establecimiento.

El personal del Colegio estará regido, además, por las disposiciones establecidas en el Estatuto Docente en lo que resulten aplicables, Ley 16.744, ley de asistentes de la educación N°21.109, Código del Trabajo y demás legislación complementaria.

También se incorpora la normativa de la Ley N°21.220 y su respectivo reglamento que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, esto como una respuesta a un mundo laboral más digitalizado y donde esta modalidad ha ido en aumento



**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”**

Por lo anterior, el Colegio exhorta a cooperar con las normas contenidas en el presente Reglamento las que están concebidas y encaminadas hacia el bien de los propios trabajadores.

### **I.- Empleador.**

**FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE, es la sostenedora del establecimiento educacional COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE.**

Fundación Educacional Colegio La Providencia de Ovalle es una institución de “Iglesia”, ostenta un carácter distintivo, propio derivado de su opción Religiosa Católica y de su línea filosófica, cristiana y humanista, enriquecida con el Carisma y Espiritualidad Providencia. Estos fundamentos orientan su modelo curricular, sus objetivos, su Reglamento Interno, y en general, todo su Proyecto Educativo.

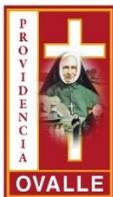
### **II.- Reglamento Interno De Orden, Higiene y Seguridad.**

El presente Reglamento se emite en conformidad a las facultades que otorga el artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo, la ley 16.744 y su Reglamento y las facultades de orden y dirección que corresponden al empleador.

### **III.- Objetivo del Reglamento interno.**

El presente Reglamento Interno establece el conjunto de normas dictadas por la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE al objeto de regular el comportamiento laboral de sus trabajadores dentro del marco de la organización de la Fundación y de los derechos, obligaciones y prohibiciones establecidos tanto en el contrato del Trabajo, como en el Código del Trabajo y demás disposiciones legales.

Por consiguiente, el presente reglamento contiene las obligaciones y prohibiciones que en materia de orden, higiene y seguridad deben sujetarse los trabajadores y la Fundación, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la misma.



#### **IV.- Ámbito de Aplicación.**

Las normas del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son obligatorias para todos los trabajadores de la Fundación, recibiendo cada uno de ellos, en forma gratuita, un ejemplar de este Reglamento Interno contra recibo extendido al efecto; motivo por el cual no se podrá alegar ignorancia a sus disposiciones.

Además, se deja establecido que este Reglamento se hace extensivo, en carácter obligatorio, a todas aquellas personas que, sin ser trabajador de la Fundación, tengan que realizar trabajos en el Colegio por cuenta propia o de terceros.

### **PRIMERA PARTE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN**

#### **TÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

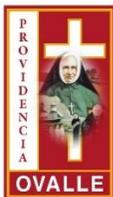
##### **Artículo 1. Definiciones.**

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. Empleador o Fundación o Colegio: La entidad que contrata los servicios del trabajador, para estos efectos FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE, Rut 65.089.002-7, entidad sostenedora del Colegio del mismo nombre.
- b. Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia y subordinación y en virtud de un contrato de trabajo a FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE.

#### **TÍTULO II. MÁXIMO CARGO Y FUNCIÓN DENTRO DEL COLEGIO**

##### **Artículo 2. Dirección.**



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

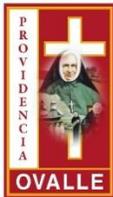
La Fundación Educacional Colegio La Providencia de Ovalle contará a su vez con un(a) Director(a), que es la máxima autoridad académica del Colegio y es quien velará y dirigirá directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y formación, lo que incluye, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los procesos y proyectos institucionales del establecimiento. Asumiéndose como el profesional responsable del cumplimiento de todas las funciones propias definidas por el Ministerio de Educación, la Agencia de Calidad y la Superintendencia de Educación.

### **TÍTULO III. PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN.**

#### **Artículo 3. De los Requisitos y de la documentación exigida.**

Toda persona interesada en trabajar para la Fundación deberá presentar los siguientes antecedentes:

- a) Currículum vitae.
- b) Cedula de identidad.
- c) Nacionalidad.
- d) Estado civil
- e) Profesión u oficio.
- f) Domicilio.
- g) Si fuese casado o viudo, acompañara libreta o certificado de matrimonio y certificados de nacimiento de los hijos y/o cónyuge causante de asignación familiar.
- h) Si el interesado es hombre deberá acompañar certificado de cumplimiento del Servicio Militar obligatorio, eximición o reserva.
- i) Estudios cursados con los respectivos certificados.
- j) Certificado o antecedentes de trabajo del último empleador, si lo hubiere.
- k) Certificado de antecedentes (otorgado por el Registro Civil e Identificación).
- l) Certificado de inhabilidades para trabajar con menores.
- m) Indicar el Organismo previsional y de salud al cual pertenece, acompañando algún certificado de cotizaciones u otro documento que acredite dicha filiación. En el evento que al momento de contratación no pertenezca a estas instituciones, deberá afiliarse acompañando copia de la afiliación a su empleador.



- n) Cualquier otro antecedente que la Fundación estime necesario y/o conforme la normativa educacional tenga el carácter de imprescindible para poder celebrar el contrato de trabajo.

**Artículo 4. Del deber de información en caso de variación de los antecedentes personales.**

Cada vez que el trabajador tenga variaciones en los antecedentes personales indicados en la solicitud referida en el artículo precedente, en especial, cualquier cambio de domicilio, el trabajador deberá comunicarlo al empleador por escrito, dentro de un plazo de 48 horas de producirse las variaciones, con los certificados pertinentes. De lo contrario, la Fundación de buena fe dará por efectivo los datos entregados por el trabajador originalmente.

**Artículo 5. De la veracidad de los antecedentes proporcionados.**

La adulteración y/o falsificación de antecedentes, será causal de rechazo del proceso de selección.

En el evento que dicha adulteración o falsificación se compruebe cuando el trabajador, ya esté contratado, se procederá conforme a lo estipulado en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales por los delitos que eventualmente se cometieren.

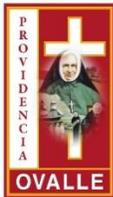
**Artículo 6. Del trabajo de menores.**

Por política de protección al menor, la Fundación no contratará a menores de 18 años.

**TÍTULO IV. TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES.**

**Artículo 7. De los ajustes necesarios y servicios de apoyo.**

Se consagra el principio de igualdad de oportunidades. Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar



las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Para estos efectos, se entiende que persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, 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.

#### **Artículo 8. Proceso de postulación.**

El empleador, en los procesos de postulación para acceder a trabajar en el Colegio, permitirá que todas las personas que cumplan con los requisitos participen en el proceso de selección, sin ningún tipo de discriminación.

El empleador tomará las siguientes medidas para la contratación de personas con discapacidad:

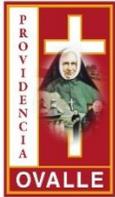
En los procesos de selección se asegurará las condiciones igualitarias a toda persona tomando las medidas para que las pruebas o exámenes de reclutamiento se practiquen en igualdad de condiciones. Asimismo, se procurará que todos los trabajadores del empleador participen con igualdad de oportunidades, lo que debe ser entendido como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en el ámbito laboral. Si efectuado el proceso de selección quedan dos personas en idéntica posición y entre ellos existe alguno con discapacidad, se preferirá a este último.

Las vías de accesos estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona.

Todos los accesos y vías de evacuación estarán debidamente señalizados mediante sistemas que puedan ser reconocidas por toda persona (señalética con palabras y simbología, así como colores específicos)

Las personas con algún grado de discapacidad tendrán Derecho que sus puestos de trabajo sean acondicionados para una óptima realización de sus labores.

#### **Artículo 9. Contratación de personas con discapacidad.**



Si la Fundación tiene más de 100 trabajadores se debe ajustar la siguiente normativa:

- Contratará, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.  
Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N°20.422.
- Los contratos de trabajo que se suscriban conforme a este artículo deberán ser registrados, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.
- Los ajustes que se contemplan para una adecuada integración del trabajador con discapacidad consistirán en adecuar todo el entorno laboral, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.
- En el caso que la Fundación por razones fundadas no pueda cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo 111, se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 157 ter del Código del Trabajo.

## **TÍTULO V. DE LA ESCRITURACIÓN Y CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

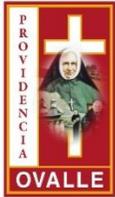
### **Artículo 10. De la escrituración del contrato de trabajo.**

El trabajador que fuera aceptado para ingresar al Colegio deberá suscribir dentro de los plazos que dicta la ley, el respectivo contrato de trabajo. Dicho contrato se extenderá en triplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y dos en poder del empleador.

### **Artículo 11. Del contenido del contrato.**

El contrato deberá contener, a lo menos, las estipulaciones señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

En caso de que las partes establezcan una modalidad de teletrabajo el contrato o anexo que establezca esta modalidad deberá contener: i) Indicación expresa que las partes han acordado la modalidad de trabajo a



distancia o teletrabajo; ii) Especificar si el teletrabajo es a tiempo total o a tiempo parcial. Si es a tiempo parcial debe indicarse la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia; iii) El lugar de prestación de servicios; iv) El período de duración del acuerdo de teletrabajo pudiendo este ser indefinido o por un tiempo determinado; v) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenido el trabajador; vi) La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo; vii) El tiempo de desconexión.

#### **Artículo 12. De las modificaciones del contrato.**

Las modificaciones del contrato se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo dentro de un plazo no superior a 15 días corridos a contar de la fecha de modificación. De esta forma, para que sea posible la modificación del contrato de trabajo, en cualquiera de sus cláusulas que la ley laboral haya permitido convenir, se requiere necesariamente que el trabajador dé su consentimiento. En el evento de existir tal acuerdo las modificaciones del contrato deben consignarse por escrito y ser firmadas por las partes al dorso del contrato o en un documento anexo.

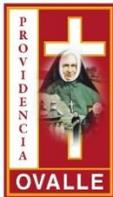
#### **Artículo 13. Contratación de extranjeros.**

- **Porcentaje máximo de contratación.**

La Fundación antes de celebrar un contrato de trabajo con un extranjero deberá tener en cuenta la disposición específica relativa a los extranjeros contenida en el artículo 19 del Código del Trabajo, que exige al empleador, en caso tener 26 dependientes o más, tener a lo menos un 85% de chilenos contratados.

El cómputo indicado precedentemente debe efectuarse conforme las siguientes reglas:

- 1.- se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio.
- 2.- se excluirá al personal técnico especialista.
- 3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno.



4.- se considerará como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país.

- **Requisitos para su contratación.**

Además, deberá cerciorarse que el extranjero esté legalmente en el territorio chileno y que, además, esté habilitado para trabajar en Chile, para ello el empleador a través del departamento de RRHH podrá solicitar, además de la documentación que debe presentar todo postulante conforme a lo señalado precedentemente en este reglamento, los siguientes documentos:

- Permiso de residencia o Visa Temporaria respectiva.

- Tarjeta de Permiso de Trabajo vigente o permiso especial para trabajar otorgado por la autoridad competente, si fuese el caso.

- **Cláusulas obligatorias del contrato de trabajo.**

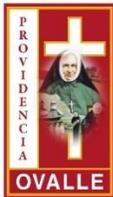
Con todo, la Fundación que haya acordado suscribir un contrato de trabajo con un extranjero, tiene la obligación de que dicho instrumento contenga las cláusulas contempladas en el artículo 10 del Código del Trabajo y en el artículo 37 del Decreto 597 de 1984

Se deja constancia que si el extranjero posee Título Técnico Profesional o Título Profesional deberá presentar documentación que acredite la validación, acreditación, ratificación o legalización de dichos documentos otorgados por una institución educacional extranjera. Para efectos de comprobación de dichos documentos, la Fundación podrá solicitar información a la Universidad de Chile, institución encargada de dicha tramitación.

- **Obligación previsional y su excepción.**

Respecto de la obligación de la Fundación de descontar una suma determinada correspondiente a seguridad social, la Ley N° 18.126 de 25 de agosto de 1986 exime de las cotizaciones provisionales a los técnicos extranjeros y a los empleadores que los contraten bajo las condiciones indicadas en el referido cuerpo normativo, con excepción de las obligaciones derivadas de la Ley 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y de la ley 19.728 del 01 de agosto de 2015 del Seguro de Cesantía. Para que el trabajador y la Fundación se eximan de la obligación antes señalada es necesario que se configuren los siguientes requisitos copulativamente:

- a. Que los empleadores celebren contrato con personal técnico y extranjero.
- b. Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza jurídica. Que



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

este régimen le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, vejez y muerte.

- c. Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile. Es decir, el trabajador debe manifestar su conformidad con mantener su actual régimen de seguridad social del extranjero.
- **Término del contrato de trabajo del extranjero.**  
El artículo 39 del Decreto 597 de 1984 dispone que una vez puesto término al contrato de trabajo con el extranjero, el empleador debe dar aviso al Ministerio del Interior en Santiago y a las Intendencias o Gobernaciones, en las regiones o provincias, en el plazo de 15 días.
  - **Residencia definitiva.**  
Además, el titular de la Visa Sujeta a Contrato de una duración de 2 años, al término de su vigencia, podrá solicitar la Residencia Definitiva.

**Artículo 14. Del contrato de práctica profesional.**

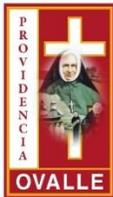
Los estudiantes que realicen su práctica deberán presentar, previo a su ingreso, un certificado de su establecimiento educacional en el cual expresamente se señale que se encuentran en condiciones de realizar la práctica, y que la cobertura por accidentes del trabajo o de trayecto será otorgada con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que el establecimiento educacional posee.

Se deja expresa constancia que el estudiante o practicante no es trabajador para ningún efecto legal, conforme lo establece expresamente el Código del Trabajo.

**TÍTULO VI. DE LA JORNADA DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA**

**Artículo 15. De la extensión de la jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria de trabajo semanal se medirá en horas cronológicas, la distribución de esa jornada dependerá de la naturaleza de la función que este realice y será determinado en cada contrato individual de trabajo.



Con todo se deja constancia que el máximo que se puede estipular como jornada ordinaria semanal será de 44 horas, la que debe ser distribuidas en no menos de 5 días ni en más de 6 días.

Respecto a los docentes, las horas curriculares lectivas y no lectivas se regirán por lo que establece su respectivo estatuto.

**Artículo 16. Del cumplimiento de la jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo y los horarios de clase deberá cumplirse íntegramente y los atrasos en que incurra el trabajador, tanto en el inicio como en las horas de reintegro al trabajo o en las clases mismas, consistirán en faltas a sus obligaciones y facultarán al empleador para aplicar las sanciones disciplinarias que establece este reglamento, sin perjuicio de la terminación de la relación laboral, cuando proceda alguna de las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

**Artículo 17. Trabajo en horas extraordinarias.**

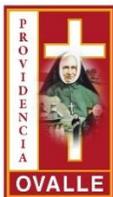
En relación a la ejecución de jornada extraordinaria por parte de los trabajadores, ella se regirá íntegramente, en cuanto a la procedencia, oportunidad y pago a lo dispuesto en los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo.

**Artículo 18. Forma en que son autorizadas las horas extraordinarias.**

Es requisito fundamental que las horas extraordinarias sean autorizadas por escrito previamente por la Administradora, y en su ausencia por quién ellos designen.

Para estos efectos, el trabajador deberá suscribir un pacto de horas extraordinarias, en el cual se consignarán las necesidades o situaciones temporales que justifiquen el trabajo en jornada extraordinaria el cual no podrá superar las dos horas diarias. Este pacto podrá tener un plazo máximo de 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará conjuntamente con el pago del sueldo mensual, de acuerdo al cierre de mes para estos efectos, con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.



**Artículo 19. Excepciones horas extraordinarias.**

No se consideran horas extraordinarias aquellas que corresponden a compensaciones de permisos previamente solicitados por el trabajador y autorizadas por el Establecimiento.

**Artículo 20. Trabajadores excluidos del límite de jornada semanal.**

Se encontrarán excluidos del límite de la jornada ordinaria de trabajo aquellos trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, como son las personas que ejercen la función directiva; los contratados para prestar sus servicios en su propio hogar y todos aquellos que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, salvo las excepciones establecidas en el contrato o anexo de teletrabajo.

**TÍTULO VII. DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.**

**Artículo 21. Definiciones.**

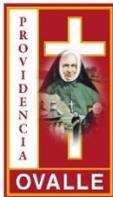
Se entenderá por:

**Trabajo a distancia:** Aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones y faenas del empleador.

**Teletrabajo:** El trabajo a distancia prestado mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios

**Artículo 22. Celebración y tipo de teletrabajo o trabajo a distancia.**

El empleador podrá pactar, mediante contrato de trabajo o anexo de contrato de trabajo, la prestación del servicio del trabajador mediante la modalidad de teletrabajo. Ahora bien, si se pactó mediante anexo de contrato de teletrabajo cualquiera de las partes podrá retrotraerse al contrato originalmente firmado dando aviso con un mínimo de 30 días de anticipación a la otra parte.



El teletrabajo podrá ser total, si abarca toda la jornada de trabajo, o parcial, si abarca solo una parte de la jornada laboral, por lo cual se combinan tiempos de trabajo presencial como tiempo de trabajo fuera de ella.

Se deberá señalar de forma expresa en el contrato o anexo de contrato de trabajo que modalidad de teletrabajo regirá a las partes, señalando la combinación de tiempos de trabajo en forma presencial con tiempos de trabajo a distancia, si correspondiere.

#### **Artículo 23. Tipos de jornada en el teletrabajo o trabajo a distancia.**

Se podrán pactar distintas modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, a saber:

**Con horario específico:** En aquellos casos que el teletrabajo implique el cumplimiento de un horario específico dentro de la jornada y el empleador requiera exigir su cumplimiento, éste deberá implementar un mecanismo de control de jornada de trabajo aceptado por la Dirección del Trabajo **No se encuentran entradas de índice.**

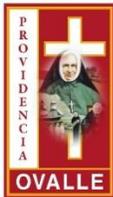
**Con jornada de trabajo, pero sin horario específico:** Es aquél en que el teletrabajo no involucra un horario determinado. En este caso, las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del trabajador, respetando siempre los límites semanales diarios (10 horas) y semanal (45 horas) y el descanso semanal.

**Con exclusión al límite de jornada de trabajo en conformidad al artículo 22 inciso cuarto del Código del Trabajo:** Aquí el trabajador quede excluido de la limitación de la jornada de trabajo y por tanto no sujeto a control de horario, ni a control de asistencia.

#### **Artículo 24. Sobre el derecho a desconexión.**

En relación con los trabajadores que distribuyan libremente su horario y los teletrabajadores excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, el empleador debe garantizar su derecho a desconexión garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder comunicaciones órdenes u otros requerimientos. Este tiempo debe ser de a lo menos 12 horas continuas en períodos de 24.

Además, el empleador no puede hacer requerimientos en esos períodos, ni en días de descanso, permisos o feriado anual.



**Artículo 25. Sobre el deber de registro.**

El empleador tendrá un plazo de 15 días para registrar el contrato o anexo de contrato de trabajo en el que se establezca la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, registrándolo de forma electrónica en la Dirección del Trabajo.

**Artículo 26. Sobre los equipos, herramientas y materiales.**

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores los equipos, las herramientas, los materiales y los elementos de protección personal para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, pudiendo el trabajador utilizar sus equipos frente a lo cual se deberá pactar una asignación de desgaste de herramientas.

Además, el empleador deberá proporcionar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos, pudiendo este contratar los servicios o pagarle una asignación no remuneracional al trabajador que tenga por objeto compensar estos gastos.

**Artículo 27. Sobre las condiciones de seguridad.**

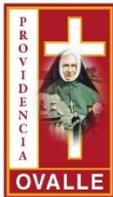
Seguirá vigente el deber de protección que recae en el empleador, debiendo este informar por escrito al trabajador sobre los riesgos que entrañan sus labores, así como las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos.

Además, el empleador deberá capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud para el desarrollo de sus labores

**Artículo 28. Sobre la posibilidad de ingreso a espacios físicos de trabajo.**

El empleador solo podrá ingresar al domicilio del trabajador con una autorización expresa en tal sentido, sin perjuicio que el empleador podrá requerir al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo, que asista al lugar del trabajo previa autorización de este, con el objeto de determinar si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones.

Por otro lado, el trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones del y, el empleador, deberá garantizar su participación en actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador el gasto de traslado hacia esas actividades



**Artículo 29. Sobre el deber de informar la existencia de sindicatos.**

El empleador deberá informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos, en el momento del inicio de las labores.

Además, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida

**TÍTULO VIII. LOS DESCANSOS.**

**Artículo 30. Descanso Semanal.**

Los trabajadores tendrán a lo menos un día de descanso a la semana según lo disponga sus respectivos contratos de trabajo.

En el evento que, conforme al contrato individual del trabajo suscrito, el trabajador deba laborar el día domingo, tendrá a lo menos dos días domingos de descanso en el mes.

**Artículo 31. Descanso dentro de la jornada.**

La jornada diaria de todos los trabajadores se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas el tiempo de colación indicada en el contrato de trabajo, el que debe ser a lo menos de media hora.

Este tiempo de descanso dentro de la jornada para el caso de los docentes, no será imputable a la jornada laboral.

En el caso de los asistentes de educación, se deja constancia que de conformidad a la Ley N°21.109 y a la Ley interpretativa de la misma N°21.199, en el caso de que la jornada ordinaria semanal de trabajo sea de 43 o 44 horas semanales, se considerará dentro de la jornada de trabajo 30 minutos de colación, los que se entenderán trabajado para todos los efectos legales, sin que este tiempo de colación pueda ser interrumpido, salvo casos de fuerza mayor.

En jornadas inferiores a 43 horas ordinarias de trabajo semanal, la colación no será imputable a la jornada de trabajo, salvo aquellos días en que la distribución de la jornada diaria fuere igual o superior a 8 horas. Solo en estos días se incluirá dentro de la jornada de trabajo, los 30 minutos destinados a colación

Con todo cualquier tiempo de colación que exceda a los 30 minutos siempre se considerará no imputable a la jornada de trabajo.



## **TÍTULO IX. CONTROL DE ASISTENCIA.**

### **Artículo 32. Sistema de registro de asistencia.**

Todo trabajador tendrá la obligación de registrar personalmente su asistencia en el sistema de control de tiempo que el Establecimiento tenga implementado, tanto al ingreso como a la salida de sus labores diarias. Además, deberá registrar el tiempo de descanso que tenga para la colación, a objeto de poder verificar el cumplimiento de la jornada de trabajo, cumpliendo las demás obligaciones a este respecto como las de firmar (en caso de corresponder: firmar la hoja que emita el reloj control).

### **Artículo 33. Sanciones por no registro.**

El trabajador que no registre la jornada de trabajo conforme al artículo precedente o registre una jornada que no se ajuste a la efectivamente realizada será sancionado conforme a lo dispuesto en el capítulo de sanciones del presente reglamento.

Si por circunstancias ajenas al trabajador o por un error en la marca o anotación en el sistema de control de asistencia es necesario hacer rectificaciones, se deberá dar cuenta de inmediato a la Administradora, en subsidio, a quien esté autorizado para realizar dicha rectificación, señalando por escrito las causas por las cuales se cometió el error, a objeto de que éste certifique que no hubo falta por parte del trabajador y de su visto bueno.

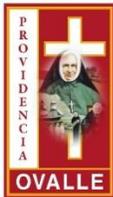
La Administradora controlará la asistencia del personal sujeto a jornada de trabajo.

## **TÍTULO X. DE LAS REMUNERACIONES Y DESCUENTOS.**

### **Artículo 34. De los diversos tipos de remuneraciones.**

Los trabajadores recibirán por la prestación de sus servicios, las remuneraciones que indique su contrato de trabajo, que pueden ser algunas de las siguientes:

- Sueldo Base.
- Bonos o Incentivos y cualquier otra bonificación o regalía establecida por ley.
- Sobresueldo, sólo en el evento que el trabajador labores horas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo
- Cualquier otra remuneración que establezca el respectivo contrato individual de trabajo.



Además, se deja constancia que el Colegio se encuentra en carrera docente, motivo por el cual los profesores percibirán las remuneraciones establecidas en la ley 20.903.

Se deja constancia que el Colegio es un establecimiento subvencionado gratuito, motivo por el cual, las remuneraciones son financiadas en un 100% por las subvenciones del estado. De esta forma las remuneraciones a percibir dependen en un 100% de lo dispuesto en la normativa educacional y en la subvención efectivamente percibida.

**Artículo 35. De la periodicidad y fecha de pago de las remuneraciones.**

El pago del sueldo, asignaciones y remuneraciones en general se efectuará el último día hábil de cada mes.

Las remuneraciones de los trabajadores se liquidarán por mensualidades vencidas y se pagarán en moneda de curso legal, salvo que el trabajador solicite su pago mediante transferencia bancaria.

**Artículo 36. De la liquidación de remuneraciones.**

El empleador, conjuntamente con el pago, envía al correo electrónico indicado por cada trabajador, la liquidación respectiva en la que se detallará sus haberes y descuentos, conforme lo permite el Ord. 7301/341 de 12 de diciembre de 1994.

**Artículo 37. Reparos o dudas respecto a las liquidaciones.**

En caso de existir una duda o disconformidad del trabajador acerca de la forma en que se liquida sus haberes mensuales, así como acerca de cualquier descuento efectuado, deberá consultar a la Administradora.

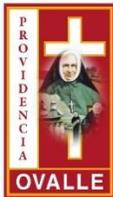
Recibido la consulta o reclamo por la unidad mencionada, emitirá una respuesta dentro del plazo de 15 días corridos.

**Artículo 38. Descuentos legales.**

Del total de las remuneraciones pagadas solamente se deducirán los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo.

Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores 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.

**Artículo 39. Descuentos por inasistencias y atrasos.**



El empleador pagará la remuneración de manera proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes. Asimismo, no pagará las horas que el trabajador no haya laborado en virtud de atrasos que haya incurrido en el mes.

Toda ausencia y/o atraso en que incurra un trabajador será descontado en la Remuneración del mes en que ocurra la ausencia, salvo que el empleador acuerde con el trabajador compensar la ausencia con trabajo fuera del horario normal, dentro de los límites legales, hasta la recuperación total de las horas de ausencia. Lo establecido en el párrafo anterior, no obstará a que el empleador proceda al despido del trabajador si se configura la causal contemplada en los números 3 y 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XI. DEL FERIADO ANUAL.**

### **Artículo 40. Feriado de docentes.**

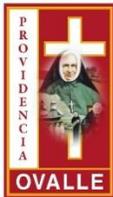
El feriado de los docentes será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

Las vacaciones de invierno y fiestas patrias no constituyen vacaciones para los docentes, por lo que estos se encuentran obligado a dar cumplimiento a las obligaciones que impone su contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden convenir, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, en orden a modificar durante dicho período las condiciones de la prestación de los servicios o liberar al docente de su obligación de laborar, con derecho a remuneración.

### **Artículo 41. Feriado asistentes de la educación.**

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

Sin perjuicio del inciso anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de



reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado del Director/a, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados.

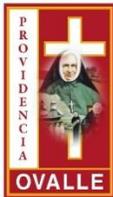
Con todo, se podrá fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días hábiles previos al inicio del año escolar.

## **TÍTULO XII. DE LOS PERMISOS.**

### **Artículo 42. Permisos legales.**

En relación a los permisos legales, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, el cual establece los siguientes permisos:

- a) Inciso 2° del artículo 66 del Código del Trabajo en caso de muerte del padre o de la madre, el trabajador tiene derecho a cuatro días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.
- b) Inciso 1° del artículo 66 del Código del Trabajo en caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, el trabajador tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. Es del caso señalar que en el evento antes señalado el trabajador goza de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.
- c) Inciso 1° del artículo 66 del Código del Trabajo en caso de muerte de un hijo, el trabajador tiene derecho a diez días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. Es del caso señalar que en el evento antes señalado el trabajador goza de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los



amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

- d) Inciso 2° del artículo 66 del Código del Trabajo en caso de muerte de un hijo en período de gestación, el trabajador tiene derecho a siete días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.
- e) El inciso 1° del artículo 66 bis del Código del Trabajo establece que las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a 30 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, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.
- El tiempo para realizar estos exámenes, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica. 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. 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.
- f) El artículo 66 ter del Código del trabajo establece que en los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundos y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.
- g) 207 bis del Código del Trabajo: el trabajador que contrae matrimonio o celebra un acuerdo de unión civil, tiene derecho a permiso pagado por el empleador por cinco días hábiles continuos. El trabajador puede utilizar a su



elección, este permiso en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración. Estos días de permiso son adicionales al período de vacaciones.

El trabajador debe dar aviso preferentemente por escrito a su empleador, con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

#### **Artículo 43. Permisos conforme a contratos.**

Prima por sobre este reglamento los derechos establecidos en contratos, dejándose expresa constancia que no puede haber duplicidad de beneficios.

### **TÍTULO XIII. DE LAS LICENCIAS.**

#### **Artículo 44. Concepto de licencia médicas.**

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por Licencia el período en que el trabajador, por razones previstas y protegidas por la legislación vigente, suspende temporalmente sus servicios, manteniendo el vínculo contractual con la Fundación (licencias por enfermedad, licencias maternales).

#### **Artículo 45. De la documentación para justificar inasistencia al trabajo.**

El trabajador que se encuentre enfermo y no pueda asistir al trabajo deberá acompañar la respectiva licencia médica dentro de los plazos legales.

En el evento, que el trabajador no acompañe la respectiva licencia médica, se entenderá que la ausencia no se encuentra justificada.

El aviso dado al empleador de la inasistencia no implica una autorización del empleador, motivo por el cual el trabajador tiene la obligación de justificar su ausencia conforme a lo dispuesto en este artículo.

#### **Artículo 46. Tramitación de la licencia médica.**

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, por lo tanto, es obligación del trabajador hacer llegar el documento oficial de la licencia respectiva dentro de los plazos legales.

#### **Artículo 47. Imposibilidad de trabajar.**



El trabajador enfermo, con licencia médica no podrá asistir al trabajo o efectuar cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa.

**Artículo 48. Uso fraudulento de licencias médicas.**

En el evento que el trabajador efectúe un uso fraudulento o indebido de las licencias médicas será considerado como falta grave para efectos de evaluar la desvinculación de él o los trabajadores involucrados, sin perjuicio del ejercicio de las demás acciones legales que correspondan.

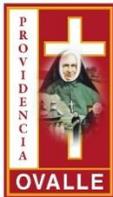
**Artículo 49. Licencia por maternidad.**

Las Licencias por Reposo Maternal se rigen por la Ley 20.545 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y tienen derecho durante el periodo de embarazo a un descanso de:

- Prenatal: seis semanas antes del parto.
- Postnatal maternal: doce semanas después del parto. Excepciones: Cuando el parto se produjere antes de iniciada la 33 semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal de maternidad será de 18 semanas. En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal de maternidad se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.
- Postnatal parental: doce o dieciocho semanas (dependiendo de la opción que ejerza la madre).

Para el ejercicio de la opción del postnatal parental de dieciocho semanas, la trabajadora deberá avisar por escrito, mediante carta certificada o por entrega personal de la carta a la Administradora, con copia a la Inspección del Trabajo, señalando que va a reincorporar a sus labores, al término del post natal maternal, por la mitad de su jornada. En este caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas y la trabajadora percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido y 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.

- En el evento que la trabajadora no de aviso por escrito de la forma indicada precedentemente se entenderá, conforme a la ley, que la trabajadora ejercerá su permiso de postnatal parental de 12 semanas.  
En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, el empleador reincorporará 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 el empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

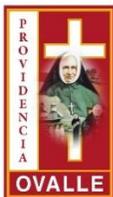
En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

- 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 respectivo, calculado en base a sus remuneraciones.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso al 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 50. Licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19.**

Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y por el tiempo que fuere prorrogado, tendrán derecho, luego del término del permiso de postnatal



parental, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 en las condiciones que se establecen en la ley 21.247.

La licencia médica preventiva parental tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso postnatal parental y deberá otorgarse por jornada completa.

La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el párrafo precedente.

Los períodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.

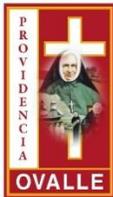
#### **Artículo 51. Licencia por enfermedad de hijo menor de un año.**

Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder por ley cuando el hijo menor de un año requiera su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado como licencia médica, conforme lo estipula el Contrato de Trabajo.

Este tipo de licencias deben otorgarse por un profesional responsable en períodos de 7 días prorrogables por igual período de tiempo, hasta llegar al día 30 donde se puede conceder licencias por todo el período que el profesional estime pertinente. No obstante conforme a la ley 21.260, durante la vigencia del Estado de Excepción Constitucional producto del Covid-19 este tipo de licencias pueden ser extendidas de forma simultánea, debiendo el empleador tramitarlas todas conjuntamente.

#### **Artículo 52. Fuero maternal y paternal.**

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral y no podrá ser despedida si no es por causa justa y con autorización previa del juez competente. En caso del que padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo 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 los límites de tiempo establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.



Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental establecida en la ley 21.247 tendrán derecho a una extensión del fuero. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero indicado en el párrafo precedente

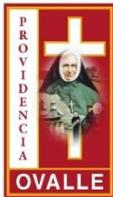
En aquellos casos que una trabajadora esté gozando de fuero maternal y este tenga fecha de término durante el Estado de Excepción Constitucional generado por la pandemia Covid-19, el respectivo fuero se extenderá hasta el término de dicho Estado de Excepción Constitucional.

**Artículo 53. Beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños y niñas por cierre de sala cunas, jardines y colegios por Covid-19.**

Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo (ley N° 19.728), que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en la ley N° 21.227 (que faculta el acceso al seguro del desempleo en circunstancias excepcionales), en tanto dicha normativa esté vigente.

En el evento de que el trabajador tenga al cuidado personal de más de un niño o niña, la suspensión por motivos de cuidado subsistirá mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos.

Para hacer efectiva la suspensión por motivos de cuidado, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso de la suspensión, acompañando los siguientes documentos: (i) copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia; (ii) una declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas en el inciso anterior, declarando asimismo, ser la única persona del hogar que se está acogiendo a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo bajo las disposiciones de esta ley y de la ley N° 21.227; (iii) la fecha de inicio de la suspensión; (iv) la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones a que se refiere el inciso primero; y (v) en el caso de que el trabajador no sea el padre o madre, copia simple de la sentencia judicial que le confiere el cuidado personal de uno o más niños o niñas.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

Una vez recibida la comunicación, el empleador deberá ingresar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, por escrito, y preferentemente por medios electrónicos, la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones señaladas en el inciso primero, mediante la constancia que dé cuenta que el trabajador se encuentra en las condiciones descritas en los incisos primero y segundo precedentes.

Una vez transcurridos dos días hábiles, sin que el empleador haya presentado la solicitud ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, el trabajador podrá presentarla directamente, preferentemente de forma electrónica.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá notificar al trabajador y al empleador, dentro de los cuatro días hábiles siguientes, si la solicitud fue aceptada o denegada.

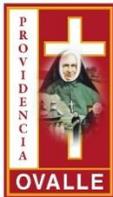
En caso de que la solicitud sea aceptada, la suspensión y las respectivas prestaciones comenzarán a regir a partir de la fecha en que se señale en la solicitud ingresada a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la que puede ser diversa a la fecha de presentación de la misma, y se extenderá hasta la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por acto o declaración de la autoridad competente, a la cual asistiría el niño o niña, o hasta el término de la vigencia de la ley 21.247, si dicho término fuera anterior.

La suspensión de los efectos del contrato de trabajo implicará el cese temporal tanto de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, como de la obligación del empleador de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo. No obstante lo cual, durante la vigencia de la suspensión, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744

Los trabajadores que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación.

Mientras se configuren los supuestos legales el trabajador puede nuevamente ejercer el derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado.

El empleador podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la suscripción de un anexo al contrato de trabajo a efecto de otorgar otras condiciones al trabajador, que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña.



En todos los casos en que el trabajador se reintegre al trabajo, ya sea por su decisión o porque se produjo la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por un acto o declaración de la autoridad competente a la cual asistiría el niño o niña, el empleador deberá notificar esta circunstancia a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tan pronto como tenga conocimiento de este hecho, y, de todas maneras, antes de que el reintegro se haga efectivo.

**Artículo 54. El derecho a sala cuna.**

De conformidad con la legislación vigente tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en el Colegio. Lo anterior con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada precedentemente si paga los gastos de sala cuna en convenio. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

Lo anterior, es sin perjuicio de otros derechos establecidos en los contratos.

**Artículo 55. Derecho de dar alimentos.**

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, para los efectos de dar alimentos a sus hijos menores de dos años, de una hora al día, la que se considerará como efectivamente trabajada para efectos remuneracionales. Este derecho podrá ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador:

1. En cualquier momento dentro de la Jornada de Trabajo.
2. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada en dos opciones.
3. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la Jornada de Trabajo.

La madre trabajadora y la Fundación suscribirán un anexo donde se dejará constancia de la elección de la primera.

**Artículo 56. Licencia por Enfermedad Profesional o Accidente del Trabajo.**

El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo, o se le diagnostique una enfermedad profesional, tendrá derecho a recibir las prestaciones de la institución de seguridad del trabajo respectiva a la cual se encuentre afiliado, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 16.744, y Decreto N° 101, sin perjuicio de las disposiciones del Título II Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.



## **TÍTULO XIV. DEL SERVICIO MILITAR**

**Artículo 57.** El trabajador que cumpliera con el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento, sin que el tiempo de ausencia del trabajador interrumpa su antigüedad en el Establecimiento Educacional para ningún efecto legal.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que el empleador le pague por ese período y de su cargo, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, salvo que la autoridad por Decreto Supremo disponga que su costo sea de cargo fiscal.

## **TÍTULO XV. DE LOS RECONOCIMIENTOS**

### **Artículo 58. Objetivo del reconocimiento.**

El empleador busca que las personas se sientan reconocidas por la contribución que realizan a la institución.

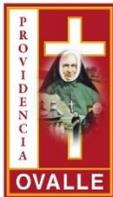
### **Artículo 59. Tipo de reconocimientos.**

Existirán los siguientes reconocimientos o felicitaciones que pueden ser realizados por la Jefatura.

- **Reconocimiento Verbal:** Consiste en una felicitación informal que se hace personalmente al trabajador, de la cual no queda constancia en su carpeta personal, y que puede ser realizada en público o privado.
- **Reconocimiento Escrito:** Consisten en una felicitación por escrito vía correo electrónico que se hace al trabajador, que puede ser realizada por la propia Jefatura (deseablemente con copia a Recursos Humanos.).
- **Reconocimiento Escrito Formal:** La jefatura podrá solicitar que una felicitación por escrito, se archive en la carpeta de personal del trabajador.

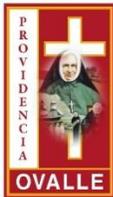
## **TÍTULO XVI. DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA FUNDACIÓN.**

**Artículo 60.** La Fundación está obligada a respetar y cumplir las normas contractuales y laborales, en especial:



**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
"LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE..."**

1. Respetar al personal del Establecimiento en su dignidad como persona y en la calidad de docentes y de asistentes de la educación.
2. Respetar el contrato de trabajo convenido.
3. Pagar remuneraciones en conformidad a las estipulaciones contractuales y legales.
4. Dar a cada miembro del personal la ocupación efectiva de las labores convenidas.
5. Promover el perfeccionamiento del personal en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional.
6. Mantener constante y expedita la comunicación con el personal del Colegio, atendiendo sus inquietudes y problemas, en la medida posible y escuchándolos cuando se solicite su atención.
7. Dar a conocer los beneficios que las instituciones de seguridad social o previsional otorgan a los afiliados.
8. Esforzarse por crear un clima favorable al trabajo y mantener la identidad propia del Colegio y sus miembros, fomentando un espíritu creador y la iniciativa personal.
9. Informar y hacer cumplir las normas Técnico - Pedagógicas emanadas del Ministerio de Educación.
10. Proporcionar, de acuerdo a sus posibilidades, materiales de enseñanza necesarios para el desarrollo del quehacer educativo.
11. Respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo. No obstante, la Fundación podrá establecer diferencias en las remuneraciones fundadas en criterios objetivos, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de los trabajadores
12. Contestar los reclamos y peticiones de las presentaciones que efectúen los trabajadores conforme a este reglamento.
13. Llevar a cabo con prontitud los procedimientos establecidos en este reglamento.
14. No discriminar por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, tanto en la contratación de sus trabajadores como en la apreciación de su desempeño y en el trato de estos.
15. No podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.



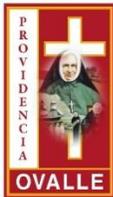
16. Entregar a cada trabajador un ejemplar impreso del presente Reglamento y sus posteriores modificaciones.

## **TÍTULO XVII. DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE ORDEN DEL PERSONAL**

### **Artículo 61. Obligaciones de orden de los trabajadores**

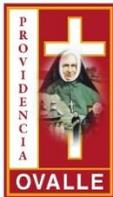
Los trabajadores de la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE están obligados a respetar y cumplir las siguientes normas:

1. Realizar profesionalmente el trabajo convenido, a fin de que el establecimiento pueda alcanzar adecuadamente los fines de la educación cumpliendo con las órdenes e instrucciones del Director y/o miembros del Equipo Directivo.
2. Los profesionales de la educación deberán cumplir con los criterios de normativas disciplinarias y con la línea curricular que sean impartidos por la Dirección del Colegio.
3. Los docentes deberán abandonar la sala al final de la clase, después que lo hagan los alumnos y velar por que quede en buenas condiciones de orden y presentación.
4. Los docentes deberán llevar el Libro de Clases a la sala de profesores al inicio de cada recreo, y al término de cada jornada. Cabe señalar que el libro de clases deberá mantenerse al día, cumpliendo con la obligación de controlar y registrar la asistencia de forma oportuna y permanente. La infracción a esta obligación constituirá incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.
5. Permitir la filmación de clases para efectos de evaluación de desempeño docente.
6. Realizar en forma personal e indelegable la labor convenida con eficiencia, diligencia, honestidad y puntualidad.
7. Utilizar mascarillas, mantener la distancia física y otras medidas de prevención e higiene que determine la dirección del colegio para prevenir el contagio de Covid-19 u otras enfermedades.
8. Guardar la debida lealtad y respeto hacia el Establecimiento, sus autoridades, compañeros y subalternos, donde se desempeña.
9. Avisar oportunamente a la Administradora de su ausencia al trabajo por causa justificada.



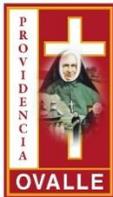
FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

10. **Cumplir con la puntualidad al ingreso de su jornada y además los docentes deberán tomar los cursos puntualmente luego de cada cambio de hora de clases.**
11. **Respetar el sistema de control de entrada y salida, así como el período de colación.**
12. **Mantener, en todo momento, trato cordial, amable y de respeto con las estudiantes, padres y apoderados, con todos los integrantes de la comunidad educativa y público en general, brindándose una atención deferente y cortés a fin de facilitar el cumplimiento de los fines de la educación y del Colegio.**
13. **Mantener en todo momento relaciones jerárquicas deferentes con jefes, compañeros de trabajo, subalternos y estudiantes.**
14. **Mantener la sobriedad, compostura y una presentación personal adecuada a su labor.**
15. **Velar por los intereses del Colegio, evitando pérdidas, deterioros o gastos innecesarios, cuidar los bienes, velar por su mantención dando aviso de inmediato a la Dirección, en caso de deterioro o pérdidas.**
16. **Poner en conocimiento a la Administradora las irregularidades que se advierten o los reclamos que se formulen.**
17. **Colaborar, auxiliar y ayudar en caso de alguna emergencia en el Colegio.**
18. **Colaborar y participar en las actividades del Colegio ya sean de tipo Cultural, Curricular y de Convivencia.**
19. **Mantener estricta reserva y confidencialidad de las informaciones y/o antecedentes relacionadas con su actividad en el Colegio, respecto de personas ajenas a su ámbito de competencia y no pertenecientes a la institución (ej. contenido y resultado de las deliberaciones de los consejos de profesores, informaciones y consultas de apoderados, estadísticas, planes y programas de estudio, etc..) e incluso con personal de la Fundación que no tenga relación directa con las materias que el trabajador conozca en razón de su cargo. Asimismo, el trabajador se obliga a no realizar comentarios con terceros ajenos a la Fundación que puedan dañar o comprometer el prestigio del Colegio o de las personas que forman parte de la Comunidad Escolar. Finalmente, las obligaciones de reserva y confidencialidad antes señaladas se extenderán también respecto de alumnos y apoderados del Colegio, cuando ello resultare razonablemente necesario para no perjudicar la buena marcha de las actividades del establecimiento.**



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

20. Participar de manera correcta y eficaz en los ensayos del Plan de seguridad, que aplica el colegio
21. Firmar mensualmente su Liquidación de Sueldo.
22. Conocer el Reglamento interno, el RICE, Manual de Convivencia y protocolos de actuación.
23. Respetar los procedimientos contenidos en el reglamento interno del colegio exigido por la Superintendencia de Educación, manual de convivencia y protocolos contenidos.
24. Mantener en todo momento un ambiente de cordialidad hacia sus compañeros de trabajo, evitando principalmente el uso de términos vulgares o groseros.
25. Dar aviso inmediato a la Administradora sobre cualquier hecho que pueda revestir caracteres de delito o de falta gravedad a la moral y las buenas costumbres, que haya ocurrido al interior del Colegio o que afecte a un alumno. Además, se deberá informar sobre daños y atentados sufridos por los menores de edad a su cargo, que afecten su dignidad y/o derechos fundamentales, en especial, aquellos que constituyan violencia intrafamiliar y bullying, sea moral o física. En caso de que la comunicación no sea inmediata, se estimará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en razón de que el Colegio debe preservar sobre todo la integridad física y psíquica de sus alumnos.
26. Respecto de aquellos trabajadores que desarrollan labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, deberán permitir la inspección presencial o telemática del empleador o del organismo administrador en el domicilio o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, solo pudiendo negarse a esta inspección si:
  - Considera fundadamente que la metodología utilizada para inspeccionar podría constituir una vulneración a alguno de sus derechos fundamentales.
  - Si estima que quienes concurren a realizar la inspección no cuentan con elementos identificatorios suficientes que permitan acreditar su pertenencia al Colegio o al organismo administrador.
  - Si el día o el horario en que se realiza la inspección no condice con los horarios o días en que debe estar cumpliendo sus labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.Cualquiera sea el motivo invocado, el trabajador deberá tomar contacto inmediato con su empleador, quien determinará las medidas a adoptar con el fin de realizar la inspección en el menor plazo posible.



La negativa infundada para consentir en la autorización de inspección del empleador o del organismo administrador, así como la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada será sancionada con una amonestación escrita, dirigida con copia a la Inspección del Trabajo.

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

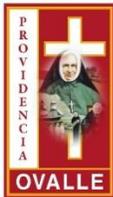
Los vigilantes nocturnos estarán obligados a impedir el ingreso de cualquier persona a los recintos de la Fundación. Excepcionalmente, podrá ingresar quien cuente con expresa autorización del Presidente o Director de la Fundación, el Director o a la Administradora. Además, deberán realizar rondas permanentes durante la duración de su jornada, mantener iluminación permanente en los sectores del recinto que lo requieran.

Cabe señalar que los vigilantes no podrán hacer uso de la hora que corresponde a colación y descanso, en forma conjunta, debiendo turnarse para dichos efectos.

Los vigilantes diurnos y nocturnos deberán anotar toda situación anormal o importante que ocurra durante su jornada. Existirá un libro en portería destinado a estos efectos. El incumplimiento de dicha obligación ya sea omitiendo la anotación o tergiversando los hechos, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato-

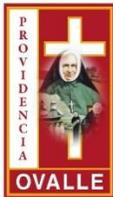
#### **Artículo 62. Prohibiciones de los trabajadores.**

1. Faltar al trabajo sin causa justificada.
2. Hacer abandono de sus funciones en horas de trabajo, sin la debida autorización escrita de su jefe directo.
3. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales actividades.
4. Incurrir en atrasos reiterados en la hora de llegada o inicio de clases en caso de los docentes. Toda justificación de un atraso deberá ser comunicada por oral o escrito al jefe directo.
5. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, bajo la influencia del alcohol, drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

6. Causar daño intencional a las instalaciones del Establecimiento. (Ante pérdidas, mermas o detrimento de los activos o del patrimonio del establecimiento, se considerará pecuniariamente responsable al o los funcionarios que participaron en los hechos que condujeron a tales males. Pudiendo perseguir en el tribunal que corresponda la cancelación de los costes de reposición de los bienes afectados por quienes resulten responsables).
7. Introducir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes y/o darlas a consumir.
8. Fumar dentro del establecimiento, según lo establecido en la ley 20.660.
9. Efectuar comercio dentro del Establecimiento, sin la autorización escrita de la Dirección.
10. Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.
11. Castigar física, psicológica o verbalmente a las estudiantes.
12. Acudir al trabajo con una presentación no adecuada (Formal).
13. Alegar desconocimiento de lo estipulado en este reglamento.
14. Alterar el registro de asistencia de las estudiantes.
15. Marcar o firmar asistencia de compañeros de trabajo en el sistema de control de asistencia, efectuado registros de llegada o salida de otro u otros trabajadores.
16. Trabajar sobre tiempo sin acuerdo escrito previo con su jefatura directa.
17. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.
18. Generar comentarios que perjudiquen la integridad física, emocional o psicológica de cualquier miembro de la comunidad escolar
19. Mantener contactos personales en las redes sociales con los alumnos y apoderados del colegio, a excepción de sitios creados exclusivamente para subir trabajos o tareas u otros que autorice la Dirección del Colegio.
20. Solicitar y/o manejar dinero de alumnas y/o apoderados del colegio, sin autorización expresa de la Dirección.
21. Hacer clases particulares a los alumnos del Colegio, recibiendo por ello dinero o donativos equivalentes.
22. Solicitar donativos o ventajas en favor propio o para terceros en razón de su cargo en el Colegio.
23. Representar al Colegio en la celebración de actos o contratos que exceden sus atribuciones o que comprometan el patrimonio o prestigio del Colegio,



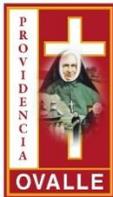
salvo que una orden del empleador le hubiere facultado para tal objeto. Las obligaciones que nazcan de los actos realizados por el trabajador, con infracción de estas normas, serán de su exclusiva responsabilidad y si fuesen varios los que hubieren intervenido, la responsabilidad será solidaria.

24. Efectuar llamadas telefónicas personales de larga distancia.
25. Utilizar el teléfono celular durante las clases a los alumnos o en reuniones dentro del Establecimiento.
26. Ejecutar labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo bajo los efectos del alcohol o el consumo de drogas estupefacientes o psicotrópico.

## **TÍTULO XVIII.      INFRACCIONES GRAVES ESPECIALES.**

**Artículo 63.** Son infracciones graves especiales de los trabajadores las siguientes, sin perjuicio de la calificación que en cada caso en particular realice la Rectoría del Colegio:

- a) Realizar un proceso de Enseñanza Aprendizaje de baja calidad pedagógica en forma reiterada. Este índice será objetivado en relación a elementos o ponderadores tales como rendimiento del curso, asistencia de los alumnos y otros parámetros contemplados en la normativa educacional.
- b) Falsear o adulterar información relacionada con alumnos, apoderados, docentes y de documentos oficiales.
- c) Utilizar la infraestructura y el material didáctico del Colegio en beneficio personal.
- d) Uso indebido de su autoridad.
- e) Agredir de palabra y/o hecho a cualquier miembro de la Comunidad Escolar.
- f) Presentarse al lugar de trabajo en estado de intemperancia o bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
- g) Presentarse al lugar de trabajo en estado de intemperancia o bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
- h) Usar un lenguaje inadecuado que menoscabe la dignidad de sus alumnos o en general de las personas que se desempeñan en el Colegio.
- i) No cumplir tareas asignadas aludiendo causas irrelevantes.
- i) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor sin causa justificada o sin la debida autorización.
- j) Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales actividades.
- k) Causar intencionalmente daño a las instalaciones del Establecimiento.



- l) Cometer cualquier tipo de delito en contra de alumnos, compañeros de trabajos, jefes directos, autoridades y apoderados del Colegio.

## **TÍTULO XIX. DE LAS SANCIONES.**

### **Artículo 64. Tipo de sanciones**

Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales se llevará registro en la dirección del Colegio. Los grados de amonestación serán:

Grado 1.- Amonestación Verbal.

Grado 2.- Amonestación escrita con copia a la carpeta personal.

Grado 3.- Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.

### **Artículo 65. Amonestación verbal.**

La amonestación verbal (Grado 1) consiste en un llamado de atención privado que hace personalmente a la Administradora o la Dirección.

### **Artículo 66. Amonestación escrita.**

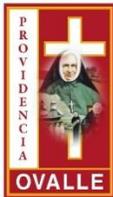
La amonestación escrita (Grado 2 y Grado 3) consiste en un llamado de atención privado que hace personalmente a la Administradora o la Dirección a un miembro del personal dejando constancia de ello en la carpeta personal de la persona respectiva.

El Equipo Directivo determinará si la falta será sancionada con amonestación grado 2 o grado 3.

El afectado podrá presentar sus descargos a la amonestación grado 2 y 3 por escrito dentro del plazo de cinco días hábiles de su notificación.

### **Artículo 67. Resolución de los descargos.**

El empleador resolverá los descargos prestados por el trabajador dentro del plazo de 15 días hábiles, contados desde la fecha de dicha presentación. Si el empleador no resolviere dentro del plazo estipulado, se entenderán acogidos los descargos y se dejará sin efecto la amonestación o la multa aplicada.



En el evento, que el empleador rechace los descargos y mantenga la multa, el trabajador tendrá un plazo de 15 días hábiles para reclamar ante la Inspección del Trabajo.

#### **Artículo 68. Otras sanciones complementarias.**

En relación a la infracción cometida por el trabajador se podrá establecer las siguientes medidas, en conjunto con las sanciones establecidas precedentemente:

- **Disculpas al afectado o afectados:** consiste en la declaración verbal o escrita, de parte del infractor reconociendo la falta y mostrando arrepentimiento respecto del daño causado.
- **Sujetarse a planes de mejora:** consiste en generar un plan de acción, a corto o mediano plazo con el fin de establecer aquellas acciones que permitirán mejorar e inclusive remediar, la conducta relacionada a la falta.
- **Reparación:** consistente en la devolución, indemnización o resarcimiento ya sea al empleador, a un trabajador, o a un tercero, en caso de que la acción cometida por un trabajador importe un daño patrimonial o personal.

#### **Artículo 69. Resolución de las sanciones.**

La Dirección será la instancia que finalmente determinará si la falta será sancionada con amonestación grado 1, grado 2, grado 3 o con despido, siempre que la falta se enmarque dentro de las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

### **TÍTULO XX. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Artículo 70. Causales de término del contrato de trabajo.**

El Contrato de Trabajo sólo podrá terminar en virtud de las causales establecidas en el Código del Trabajo en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. Además, en el caso de los profesores también se le puede aplicar la causal contemplada en el artículo 79 del Estatuto docente para los contratos por reemplazo.

En el caso de la terminación del contrato de trabajo de los docentes, por las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se deberá tener presente lo dispuesto en el inciso final del artículo 87 del Estatuto Docente respecto del aviso.

Cabe señalar que de producirse un hecho que constituya unas de las causales contempladas por el artículo 160 del código del trabajo, el empleador podrá



proceder de inmediato al despido del trabajador, sin necesidad de recurrir al procedimiento de sanciones establecidos en este Reglamento Interno.

**Artículo 71. Duración de los contratos de trabajo.**

En el caso de los profesores su duración se rige por el artículo 79 del Estatuto Docente que establece que sus contratos de trabajos pueden ser a plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

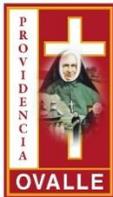
En el caso de los asistentes de educación la duración del contrato se regirá de manera íntegra por el Código del Trabajo.

**TÍTULO XXI. OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR Y DE SUS DEPENDIENTES DE GARANTIZAR EL RESPETO A LAS GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.**

**Artículo 72. Política de Respeto a los Derechos Fundamentales.**

De acuerdo al inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que dispone 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. Del mismo modo, el artículo 2°, inciso 2°, parte primera del Código del Trabajo, dispone: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona." Asimismo el art. 153 del Código el Trabajo señala que en el Reglamento Interno "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores"; y finalmente, el artículo 154, inciso final del Código del Trabajo, indica que las obligaciones y prohibiciones que se establecen en el Reglamento Interno, y, en general, toda medida de control, "sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador."

La Fundación reconoce que los derechos fundamentales de los trabajadores tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en especial en cuanto al derecho a la dignidad de los trabajadores a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado arbitrariamente.



### **Artículo 73. Potestad del empleador.**

Por su parte, los derechos fundamentales de los trabajadores habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, respecto de la libertad del empleador y el derecho de propiedad, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empleador, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de su actividad.

El empleador para que, en un caso concreto, pueda limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, tendrá que cumplir con el "principio de la adecuación", que supone que el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; con el "principio de necesidad", según el cual la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de manera tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y con el "principio de proporcionalidad en sentido estricto", a partir del cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

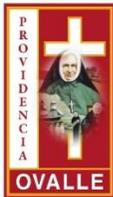
### **Artículo 74. Reclamo por vulneración de derechos fundamentales.**

Todo trabajador que considere que sus derechos fundamentales están siendo vulnerados por el actuar de alguna jefatura del empleador, que tenga facultades para representarla, podrá acudir directamente a la Administradora o al director/a a exponer su reclamo por escrito, indicando el actuar concreto que en su concepto resultaría vulneratorio de sus derechos.

Indicar a la Administradora o Director/a iniciará una investigación interna utilizando el mismo procedimiento y plazos establecidos en este reglamento para el acoso laboral.

En todo caso el trabajador conservará siempre su derecho de acudir a las instancias administrativas o judiciales competentes a fin de denunciar la infracción a los derechos fundamentales de la que estaría siendo objeto. En caso de que la persona denunciada sea precisamente la o el indicar autoridad, la denuncia deberá realizarse a la Dirección del Colegio y si por su parte la denuncia es en contra de ésta, ella deberá formularse a la Presidenta o Presidente de la Fundación.

### **Artículo 75. Sanciones a aplicar.**



Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán:

- Amonestación verbal al trabajador vulnerador de derechos fundamentales.
- Amonestación escrita al trabajador vulnerador de derechos fundamentales.
- Despido, conforme a una de las causales establecidas en el Art. 160 del Código del Trabajo, que corresponda legalmente aplicar de conformidad a los hechos acreditados.

## **TÍTULO XXII. DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL**

### **Artículo 76. De las relaciones laborales**

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

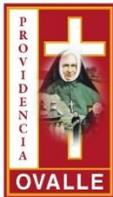
### **Artículo 77. Concepto de acoso sexual.**

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

Se entiende por acoso sexual: 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 situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Serán consideradas como conductas de acoso sexual entre otras, las siguientes:

- Regalos de ropa íntima.
- Contacto corporal no deseado, pero intencional (Ej. besos, caricias, lucha, pellizcos, palmadas, abrazos prolongados u otro contacto físico-sexual que cause incomodidad o molestia en la persona que es tocada).
- Conducta sexual tal como insinuación o conversación sexuales, bromas sexuales, comentarios sugestivos, cuentos de hazañas sexuales, experiencias o conflictos sexuales.
- Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, a cambio de cualquier favor de carácter sexual.
- Amenazas expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.



- Exigencia de una conducta sexual cuya sujeción o rechazo sea en forma explícita, condición para mantención del empleo.
- Utilización de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual, indeseada por quien la recibe.
- Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba.

#### **Artículo 78. Denuncia por acoso sexual.**

Todo trabajador (a) que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, la Encargada de Convivencia Escolar o la Dirección, o a la Inspección del Trabajo competente.

En el evento que el trabajador(a) prefiera efectuar la denuncia en el Colegio, deberá formularla por escrito, indicando:

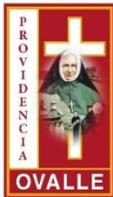
1. Nombre y apellido de la parte denunciante.
2. Cargo que ocupa.
3. Relación detallada de los hechos materias del denuncia, en lo posible indicando fechas y horas.
4. Nombre del presunto acosador.
5. Fecha en que interpone la denuncia.

Esta denuncia por escrito deberá ser entregada de manera personal a Convivencia Escolar, Inspectoría, Dirección o Profesor Jefe, el caso que el primero no se encuentre.

Convivencia Escolar entregará un comprobante de la recepción de la denuncia, indicando la fecha y hora de la recepción.

#### **Artículo 79. Denuncias anónimas.**

Cabe señalar que la denuncia por acoso sexual no puede ser anónima, toda vez que la investigación debe resguardar el debido proceso para todas las partes, esto es, denunciante y denunciados.



El colegio, conforme se indicará más adelante, adoptará medidas precautorias pertinentes para garantizar que la investigación se desarrolle libre de cualquier injerencia.

**Artículo 80. Decisión del organismo que tramitará la denuncia.**

Recibida la denuncia por acoso sexual, la Encargada de Convivencia Escolar dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, designando a un investigador, o, en el plazo de cinco días corridos, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que el Colegio no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

**Artículo 81. Principios de la investigación.**

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

**Artículo 82. Plazo máximo de la investigación realizada por el Colegio.**

La investigación interna deberá concluirse en el plazo máximo de 30 días corridos desde la interposición de la denuncia.

**Artículo 83. Estricta reserva y confidencialidad.**

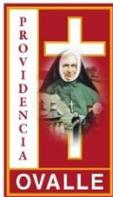
El investigador, así como los demás involucrados en la investigación, deberán mantener estricta reserva del procedimiento, el cual constará por escrito, dejando constancia de todas las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, por los testigos y las pruebas aportadas.

El incumplimiento a los deberes de estricta reserva dará lugar a las sanciones contempladas en este Reglamento, constituyendo un incumplimiento grave a las disposiciones de este reglamento.

Esta reserva no implica de manera alguna que el denunciado no pueda conocer el contenido de la denuncia, toda vez que se debe garantizar el debido proceso.

Tampoco se considera que el Colegio vulnera esta reserva cuando se efectúen las preguntas a los testigos.

El denunciante, el denunciado y los testigos se obligan a mantener una estricta reserva, sin dar a conocer a terceros el detalle de la investigación, salvo



obviamente solicitar a terceros su participación como testigos o solicitar a terceros asesoría en el procedimiento.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

#### **Artículo 84. Escrituración.**

Todo el procedimiento de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de la cantidad de testigos que concurrieron, y las pruebas que pudieran aportar.

#### **Artículo 85. Declaraciones tomadas por medios remotos.**

En la medida que las garantías procesales de todas las partes se vean debidamente cauteladas y que los medios tecnológicos así lo permitan, se atenderá a la posibilidad que los procedimientos que requieran la realización de diligencias personales puedan ser hechos por medios electrónicos o digitales, ya sea las notificaciones como las declaraciones.

#### **Artículo 86. Del investigador.**

Recibida la denuncia, Convivencia Escolar dentro de un plazo máximo de 2 días, designará un investigador, el cual deberá ser un trabajador absolutamente imparcial respecto de los hechos denunciados y que no tenga dependencia respecto a los involucrados o una persona externa al Colegio, siempre y cuando las personas designadas cumplan con los estándares de imparcialidad, confidencialidad e idoneidad necesarios para poder llevar a cabo el procedimiento. Así también, el investigador podrá optar por acompañarse por un secretario durante algunos o todos los trámites de la investigación.

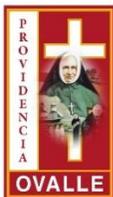
En caso de incapacidad sobreviniente del investigador, el Convivencia Escolar designará un nuevo investigador quien reemplazará a su predecesor, pudiendo citar a las partes y testigos a nuevas declaraciones.

#### **Artículo 87. Inicio procedimiento de investigación.**

El Investigador tendrá un plazo de dos días para iniciar su trabajo de investigación.

El investigador designado deberá notificar a las partes, preferentemente de forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, fijando en ese acto las fechas de citación para oír a las partes involucradas.

Junto con la notificación, las partes recibirán copia de la denuncia.



**Artículo 88. Forma de notificación.**

Las partes deberán fijar un correo electrónico en el cual se le notificarán de todas las acciones y resoluciones derivadas de la investigación.

**Artículo 89. Medidas precautorias o de resguardo.**

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Administradora disponer de algunas medidas precautorias, tales como suspensión de funciones con goce de remuneraciones, la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas precautorias señaladas en los artículos anteriores es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el mismo procedimiento de reclamación de las sanciones que puede interponer el Colegio, que contiene el presente reglamento interno.

**Artículo 90. Escrituración de la investigación.**

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

**Artículo 91. Informe de la investigación.**

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados precedentemente, procederá a emitir el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual.

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

El informe con las conclusiones a las que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Administradora del Colegio a más tardar el día 15, contados desde el inicio de la investigación, y notificada a las partes, a más tardar el día 20.



#### **Artículo 92. Sanciones.**

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán:

1. Amonestación verbal al trabajador acosador
2. Amonestación escrita al trabajador acosador.
3. Aplicación del Art. 160 N°1, letra b, del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual, consideradas como incumplimiento grave del contrato.

#### **Artículo 93. Reclamación sobre resultados del informe preliminar e informe final.**

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes, a más tardar al día 25 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación.

El informe indicado precedentemente será enviado a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de haberse emitido.

#### **Artículo 94. Observaciones de la Inspección del Trabajo.**

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

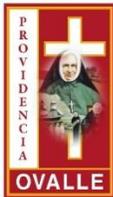
#### **Artículo 95. Vigencia medida de resguardo.**

Las medidas de resguardo aplicadas durante el transcurso de la investigación se mantendrán durante todo el tiempo que la Inspección del Trabajo tarde en pronunciarse respecto del informe de investigación.

La aplicación de las medidas y sanciones se ejecutarán dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la Inspección del Trabajo sobre las conclusiones del informe de investigación remitido por la Inspección del Trabajo.

#### **Artículo 96. Plazos.**

Los plazos indicados en este título son de plazos corridos.



**Artículo 97. Procedimiento de investigación y licencias médicas y/o vacaciones.**

Si el denunciante está con licencia médica cuando realice la denuncia o durante la investigación, el investigador le consultará si prefiere que se continúe con la investigación durante su licencia médica o prefiera la suspensión del procedimiento por dicha licencia médica. En esta materia se estará a lo que indique el denunciante. En caso de que prefiera la suspensión, se reiniciará la investigación en un plazo máximo de 2 días de retomadas sus funciones

Si el denunciado se encuentre con licencia médica o vacaciones cuando se realice la denuncia, se suspenderá el inicio de la investigación hasta que el denunciado se reintegre a sus labores.

Si durante la investigación de acoso laboral, el denunciado presenta licencia médica, el procedimiento no se suspenderá, salvo casos excepcionales y calificados, indicados así por el investigador mediante resolución fundada.

**Artículo 98. Desistimiento de la denuncia.**

El desistimiento de la denuncia, hecho por la parte denunciante, no pondrá fin a la investigación, sin perjuicio de tenerse en consideración para la resolución de la misma.

**TÍTULO XXIII. DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO LABORAL.**

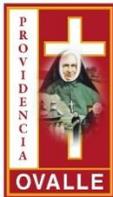
**Artículo 99. De las relaciones laborales.**

La Fundación garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

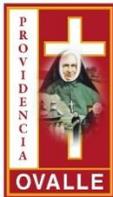
**Artículo 100. Concepto de acoso laboral.**

Se considera acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Serán consideradas especialmente como conductas de acoso laboral, en la medida que ellas fueren cometidas de forma reiterada por parte del sujeto agresor, las siguientes:

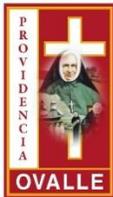


- A. Acciones de ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, condición física, herencia étnica, condición sexual, racial, religiosa, manera de moverse o de hablar, humillación y ataques a la reputación o a la calidad profesional de un(a) trabajador(a);
  
- B. Limitar el contacto social de un trabajador(a) con sus compañeros de trabajo. Entre las conductas destacan:
  - 1. Alejar por acciones u omisiones, de manera intencionada, a uno o más trabajadores de sus demás compañeros de trabajo;
  - 2. Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más trabajadores;
  - 3. Difundir rumores u opiniones que versen sobre el ámbito privado o personal con el fin de juzgar, desprestigiar y aislar a uno o más trabajadores (as) del resto de sus compañeros de trabajo;
  - 4. Prohibición de superiores jerárquicos de hablar a determinados trabajadores (as).
  - 5. Restringir injustificadamente a uno o más trabajadores (as) la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.
  
- C. Realizar conductas de acoso personal, tales como:
  - 1. Quitar beneficios ya adquiridos.
  - 2. Ejercer abusivamente potestades de fiscalización.
  - 3. Realizar cualquier acción que conlleve un abuso de poder, entendiendo por tal el ejercicio de una potestad legítima motivada por un fin ilegítimo.
  - 4. No asignación de beneficios otorgados a otros trabajadores, sin una justificación racional que lo funde.
  
- D. Desprestigiar a uno a más trabajadores (as) ante sus compañeros de trabajo. Entre otras conductas se destacan:
  - 1. Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más trabajadores (as);
  - 2. Juzgar el desempeño de uno o más trabajadores (as) de manera ofensiva o indebida.
  
- E. Desacreditar, de forma injustificada o de maneras impropias, la capacidad



profesional y laboral de uno o más trabajadores (as) dentro de la organización. Entre otras conductas se destacan:

1. La no asignación de tareas a un(a) trabajador(a), o la asignación de éstas sin sentido, imposible de realizar o inferiores a sus capacidades.
  2. Cambios frecuentes a sus tareas y responsabilidades, con el objetivo de disminuir sus capacidades, rendimientos y responsabilidad laboral;
  3. Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del trabajador(a), que estén dirigidos a menospreciarlo dentro del grupo de trabajo;
  4. Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno o más trabajadores (as) dentro del espacio de trabajo;
  5. Pregonar una mala imagen de uno o más trabajadores (as) frente a los compañeros de trabajo.
- F. Atacar la vida privada de uno o más trabajadores (as). Entre otras conductas se destacan:
1. Criticar o entrometerse permanentemente en la vida privada de uno o más trabajadores (as);
  2. Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más trabajadores (as);
- G. Formular amenazas, directas o indirectas, relativas a lo siguiente.
1. Amenaza de pérdida de trabajo.
  2. Amenaza de aplicación de una amonestación.
  3. Amenaza de pérdida de un beneficio.
  4. Amenaza de la no asignación de un beneficio.
  5. Amenaza de pérdida de funciones.
- H. Realizar conductas de violencia psicológica y/o verbal y/o material contra de uno o más trabajadores (as) pertenecientes al Colegio. Entre otras conductas se destacan:
1. Gritar y/o insultar a uno o más trabajadores (as)
  2. Amenazar verbalmente a uno a más trabajadores (as);
  3. Realizar amenazas de violencia física a uno o más trabajadores (as);
  4. Propinar maltrato físico (golpes) o psicológico a uno o más trabajadores (as).
- I. Ejercer conductas de tele acoso u hostigamiento virtual tales como:



1. No incorporar un trabajador (a) a grupos de WhatsApp de carácter laboral.
  2. Excluir de reuniones virtuales a trabajadores (as) basado en razones ilegítimas o arbitrarias.
  3. Ejercer un control abusivo y no justificado de la potestad fiscalizadora.
- J. Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica o laboral de uno o más trabajadores (as), así como cualquier acto de discriminación, entendiéndose aquellos como las exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades, de trato o de convivencia en el empleo y la ocupación.

**Artículo 101. Denuncia por acoso laboral.**

Todo trabajador(a) del Colegio que sufra de acoso laboral tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Administradora, Dirección o la Inspección del Trabajo competente.

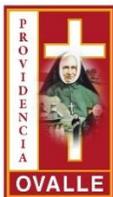
En el evento que el trabajador prefiera efectuar la denuncia al Colegio, deberá formularla por escrito, indicando de la forma más detalladamente posible los hechos que constituirían el acoso laboral, las fechas en que habría ocurridos dichos hechos y la indicación de la persona que sería el acosador, señalando:

1. Nombre y apellido de la parte denunciante.
2. Cargo que ocupa.
3. Relación detallada de los hechos materias del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas.
4. Nombre del presunto acosador.
5. Fecha en que interpone la denuncia.

El empleador no dará tramitación a denuncias presentadas por terceros, salvo que conste la autorización expresa del afectado, en cuyo caso se entenderá que este último es el denunciante, por lo que todas las comunicaciones y notificaciones le harán a la figura del afectado.

Esta denuncia por escrito deberá ser entregada de manera personal o por email al a la Administradora o Dirección, en el caso que el primero no se encuentre.

La Administradora entregará un comprobante de la recepción de la denuncia, indicando la fecha y hora de la recepción.



**Artículo 102. Denuncias anónimas.**

No se permitirá la formulación de denuncias anónimas, entendiéndose por tal, aquellas en que denunciante no da cuenta de su identidad al momento de presentar la denuncia.

Lo anterior debido a que la investigación debe resguardar el debido proceso para todas las partes, esto es, denunciante y denunciado.

**Artículo 103. Principios aplicables investigación interna.**

El procedimiento de investigación deberá constar por escrito, ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, procurando el respeto de los derechos fundamentales de la parte denunciada y parte denunciante.

**Artículo 104. Estricta reserva y confidencialidad.**

El investigador, así como los demás involucrados en la investigación, deberán mantener estricta reserva del procedimiento, el cual constará por escrito, dejando constancia de todas las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, por los testigos y las pruebas aportadas.

El incumplimiento a los deberes de estricta reserva dará lugar a las sanciones contempladas en este Reglamento, constituyendo un incumplimiento grave a las disposiciones de este reglamento.

Esta reserva no implica de manera alguna que el denunciado no pueda conocer el contenido de la denuncia, toda vez que se debe garantizar el debido proceso.

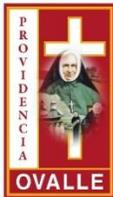
Tampoco se considera que el Colegio vulnera esta reserva cuando se efectúen las preguntas a los testigos.

El denunciante, el denunciado y los testigos se obligan a mantener una estricta reserva, sin dar a conocer a terceros el detalle de la investigación, salvo obviamente solicitar a terceros su participación como testigos o solicitar a terceros asesoría en el procedimiento.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

**Artículo 105. Escrituración.**

Todo el procedimiento de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones



efectuadas por los involucrados, de la cantidad de testigos que concurrieron, y las pruebas que pudieran aportar.

**Artículo 106. Declaraciones tomadas por medios remotos.**

En la medida que las garantías procesales de todas las partes se vean debidamente cauteladas y que los medios tecnológicos así lo permitan, se atenderá a la posibilidad que los procedimientos que requieran la realización de diligencias personales puedan ser hechos por medios electrónicos o digitales, ya sea las notificaciones como las declaraciones.

**Artículo 107. Designación de investigador.**

Recibida la denuncia, la Administradora), dentro de un plazo máximo de 2 días hábiles, deberá dar inicio a la investigación, designando para estos efectos a un investigador imparcial y debidamente capacitado para conocer estas materias. Este investigador puede ser un trabajador absolutamente imparcial respecto de los hechos denunciados y que no tenga dependencia respecto a los involucrados o una persona externa al Colegio, con el objeto de garantizar una mayor imparcialidad.

**Artículo 108. Investigación.**

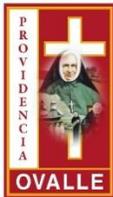
El investigador tendrá un plazo de dos días para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes por escrito, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

El investigador, si así lo estime pertinente, podrá designar un actuario para que actúe de ministro de fe o si lo prefiere llevará solo él la investigación, sin la necesidad de actuario.

**Artículo 109. Medidas precautorias.**

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Administradora disponer de algunas medidas precautorias, tales como suspensión de las labores con goce de sueldo, la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas precautorias señaladas en los artículos anteriores es injusta o desproporcionada, podrá



utilizar el mismo procedimiento de reclamación de las sanciones que puede interponer el empleador que contiene el presente reglamento interno.

**Artículo 110. De la recopilación de pruebas.**

Las partes podrán acompañar listado de testigos dentro de los tres días siguientes a la notificación del inicio del procedimiento de investigación. Así también, podrán acompañar documentos y otros medios probatorios dentro de los seis días siguientes a la notificación del inicio del procedimiento de investigación.

El investigador podrá citar en todo momento a testigos no presentados por las partes, en caso de considerar relevante su participación. Además, podrá oficiar a las distintas áreas del Colegio para requerir todos los documentos que a su juicio son necesarios.

Toda la información recopilada deberá constar en el expediente de investigación. No se podrá tener en consideración para la elaboración del informe la existencia de declaraciones o pruebas que no consten en el expediente.

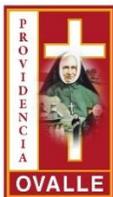
**Artículo 111. Informe preliminar del investigador.**

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso laboral.

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

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Administradora a más tardar el día 20 contados desde el inicio de la investigación.

Recibido el informe preliminar, el investigador entregará el informe preliminar a la Administradora y además el investigador notificará, en forma personal a las partes del informe preliminar y la sanción propuesta, dentro de un plazo de dos días de emitida la sanción. Si dentro de ese plazo no se puede notificar personalmente a los involucrados, se le notificará al email personal del trabajador que conste en su contrato de trabajo o anexo de contrato o haya señalado al inicio de la investigación, fijándose como fecha de notificación de la sanción, el día 3° después de enviado el correo electrónico. En el evento que el Colegio no tenga el email personal del trabajador, se le enviará la notificación por correo certificado. En este caso se entenderá notificada al 5 ° días desde la recepción de la carta por correos de Chile o Chilexpress.



**Artículo 112. Sanciones a aplicar.**

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán:

1. Amonestación verbal al trabajador acosador.
2. Amonestación escrita al trabajador acosador.
3. Aplicación del Art. 160 N°1, letra f, del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso laboral.

**Artículo 113. Reclamación referente al informe preliminar de investigación y medidas aplicadas.**

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar dentro de un plazo de 5 días de notificada la propuesta de sanción.

Estas observaciones y antecedentes se presentarán a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y podrá requerir nuevas diligencias, en un plazo máximo de 5 días.

Concluidas las nuevas diligencias o de efectuada las últimas observaciones por las partes, emitirá un nuevo informe, que remitirá a la Administradora.

Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso laboral.

**Artículo 114. Resolución final.**

De conformidad al nuevo informe, la Administradora adoptará las sanciones que establece este capítulo, que estime pertinente, procediendo a su notificación a los involucrados.

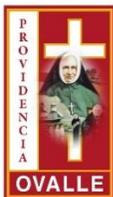
Cabe señalar que quien determina la sanción final a aplicar es el a la Administradora quien puede ratificar la sanción propuesta por el investigador o aplicar otra medida conforme a las observaciones efectuadas por los involucrados y los antecedentes aportados.

Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 10 días.

En el caso de despido, la misma carta de despido se considerará como notificación suficiente del término de la investigación y de la sanción aplicada.

**Artículo 115. Plazos.**

Los plazos indicados en este título son de plazos corridos.



**Artículo 116. Procedimiento de investigación y licencias médicas y/o vacaciones.**

Si el denunciante está con licencia médica cuando realice la denuncia o durante la investigación, el investigador le consultará si prefiere que se continúe con la investigación durante su licencia médica o prefiera la suspensión del procedimiento por dicha licencia médica. En esta materia se estará a lo que indique el denunciante. En caso de que prefiera la suspensión, se reiniciará la investigación en un plazo máximo de 2 días de retomadas sus funciones

Si el denunciado se encuentre con licencia médica o vacaciones cuando se realice la denuncia, se suspenderá el inicio de la investigación hasta que el denunciado se reintegre a sus labores.

Si durante la investigación de acoso laboral, el denunciado presenta licencia médica, el procedimiento no se suspenderá, salvo casos excepcionales y calificados, indicados así por el investigador mediante resolución fundada.

**Artículo 117. Desistimiento de la denuncia.**

El desistimiento de la denuncia, hecho por la parte denunciante, no pondrá fin a la investigación, sin perjuicio de tenerse en consideración para la resolución de la misma.

**Artículo 118. Denuncia de acoso sexual y de acoso laboral.**

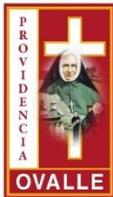
En caso de que en una misma denuncia contenga hechos constitutivos de acoso sexual y laboral, el procedimiento se tramitará conforme a las normas del procedimiento de investigación de acoso sexual.

**Artículo 119. Acumulación de denuncias.**

En caso de que existan dos o más denuncias provenientes de denunciante distintos en contra de una misma persona y el tiempo de tramitación de ambas denuncias así lo permita, se podrá instruir la acumulación de las investigaciones.

**Artículo 120. Contradicción con otra normativa.**

En caso de contradicción entre normativas internas que regulen materias de acoso laboral, siempre prevalecerán, en primer lugar, las disposiciones del Código del Trabajo y, en segundo lugar, las disposiciones del presente reglamento.



## **TÍTULO XXIV. PROCEDIMIENTO FRENTE A SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO ESCOLAR, BULLYING, O VIOLENCIA DONDE EL DENUNCIADO SEA UN TRABAJADOR(A).**

**Artículo 121. Obligatoriedad del Reglamento Interno de Convivencia Escolar.** Conforme al artículo 6 de la letra d) del DFL 2 de 1998 y el artículo 46 letra f) del DFL 2 de 2009, ambos del Ministerio de Educación, la sostenedora del colegio debe contar con un Reglamento Interno de Convivencia Escolar (RICE) que regula las relaciones de todos los miembros de la comunidad educativa de nuestro establecimiento.

Es por ello que el sostenedor, así como todos los trabajadores y trabajadoras de nuestro colegio deben cumplir, respetar y sujetarse a las obligaciones y procedimientos establecidos en ese reglamento.

**Artículo 122. Protocolo de actuación frente a denuncia por RICE en contra de un trabajador(a).**

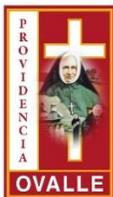
En el evento que conforme a dicho reglamento interno de convivencia escolar se denuncie a algún trabajador por maltrato o violencia entre los distintos miembros de la comunidad educativa, se aplicará el procedimiento establecido en este título.

**Artículo 123. Definiciones previas.**

- **Convivencia Escolar<sup>1</sup>.** La Convivencia Escolar es el conjunto de interacciones y relaciones que se producen entre todos los actores de la comunidad (estudiantes, docentes, asistentes de la educación, directivos, padres, madres y apoderados y sostenedor), abarcando no solo aquellas entre individuos, sino también las que se producen entre los grupos, equipos, cursos y organizaciones internas que forman parte de la institución. Incluye también la relación de la comunidad escolar con las organizaciones del entorno en el que se encuentra inserta.
- **Comunidad Educativa.** De conformidad al artículo 9 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 2 de 2009 (Ley General de Educación), la comunidad educativa está integrada por alumnos, alumnas, padres, madres y apoderados,

---

<sup>1</sup> Modelo orientador para la elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa, página 2. <https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2020/08/MODELO-ORIENTADOR-PARA-LA-ELABORACION-DE-UN-PROTOCOLO-DE-ACTUACION-FRENTE-A-SITUACIONES-DE-MALTRATO-26082020.pdf>



profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipo docentes, directivos y sostenedores.

- **Violencia Escolar<sup>2</sup>:** La violencia escolar es un fenómeno relacional, cultural y multicausal. Se trata de aquellos modos de relación que se caracterizan por el uso ilegítimo de la fuerza y el poder, y que tienen como consecuencia el daño a la otra persona, a nivel físico o psicológico.
- **Maltrato.** Existen distintos tipos de maltrato, los cuales pueden clasificarse de la siguiente manera:
  - a) **Maltrato infantil:** El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño define maltrato como *“toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño o niña se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier persona a su cargo.”*
  - b) **Maltrato físico:** Cualquier acción no accidental por parte de cuidadores, que provoque daño físico o enfermedad en el niño (a) o adolescente, o signifique un grave riesgo de padecerlo. Puede tratarse de un castigo único o repetido y su magnitud es variable (grave, menos grave o leve).<sup>3</sup>
  - c) **Maltrato emocional o psicológico.** Se define como el hostigamiento verbal habitual por medio de insultos, críticas, descréditos, ridiculizaciones, así como la indiferencia y el rechazo explícito o implícito hacia el niño (a) o adolescente. Se incluye también en esta categoría, aterrorizarlo, ignorarlo o corromperlo, así como también, aquellos hechos de violencia psicológica producida a través de medios digitales como redes sociales, páginas de internet, videos, etc.<sup>4</sup>
  - d) **Maltrato Escolar.** Es un tipo de maltrato que se enmarca dentro de un contexto educativo y se define como todo tipo de violencia física o psicológica, que no necesariamente se realiza de manera reiterada, cometida a través de cualquier medio, incluso tecnológicos, ejercida por cualquier miembro de la comunidad educativa, en contra de un (a) estudiante o párvulo u otro (a) integrante de la comunidad educativa<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Política Nacional de Convivencia Escolar, 5.10 ¿Cómo prevenir y abordar la violencia escolar?, página 5. Página web: [https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/6877/cartilla\\_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/6877/cartilla_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>3</sup> Cartilla-Maltrato-abuso-Acoso-Estupro, Mineduc, año 2017, página 10.

<sup>4</sup> Íd.

<sup>5</sup> Modelo orientador para la elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa, página 3. <https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2020/08/MODELO-ORIENTADOR-PARA-LA-ELABORACION-DE-UN-PROTOCOLO-DE-ACTUACION-FRENTE-A-SITUACIONES-DE-MALTRATO-26082020.pdf>



e) **Maltrato de Adulto a Estudiante.** Cualquier tipo de violencia física o psicológica, cometida por cualquier medio en contra de un estudiante integrante de la comunidad educativa, realizada por quien detente una posición de autoridad, sea director o profesor, asistente de la educación u otro, así como también la ejercida por parte de un adulto de la comunidad educativa en contra de un o una estudiante.

- **Formas de violencia y/o maltrato a estudiantes.**

**Acoso sexual a estudiantes o vulneración de los derechos fundamentales de los estudiantes.** Vulnerar a integridad sexual de los niños, adoptar cualquiera de las acciones indicadas como acoso sexual en este reglamento, pero respecto de un alumno(a).

**Ciberbullying<sup>6</sup>:** Es una forma de ejercer violencia a través del desarrollo las tecnologías y el mayor acceso que tienen los niños, niñas y adolescentes a implementos de este tipo, implicando su utilización para realizar agresiones o amenazas a través de correos electrónicos, chat, blogs, fotologs, mensajes de texto, sitios web, comunidades sociales y cualquier otro medio tecnológico, virtual o electrónico.

**Grooming<sup>7</sup>:** Debe entenderse como la acción deliberada de un adulto de acosar sexualmente a un niño, niña o adolescente mediante el uso de internet. Siempre es un adulto quien ejercer el grooming (UNICEF, 2014).

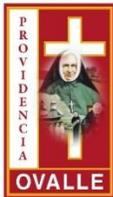
De esta manera, entenderemos al *“grooming”* como el acto por el cual una persona, buscando su excitación sexual o de un tercero, ya sea en persona o a través de medios electrónicos (como computadores, teléfonos u otros) convence o incentiva a un niño, niña o adolescente a enviar, entregar o exhibir imágenes o grabaciones con significación sexual de su persona o de otra persona menor de 14 años de edad.

**Phishing<sup>8</sup>:** Debe ser entendida como una estafa realizada a través de internet, por envío de falsos correos electrónicos supuestamente mandados desde instituciones reales (bancos, proveedores de internet, tiendas, etc.) que conectan

<sup>6</sup> Prevención del Bullying en la Comunidad Educativa, página 7. Página web: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/486/MONO-408.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>7</sup> <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/victimas/jovenes/grooming.jsp>

<sup>8</sup> <https://www.subtel.gob.cl/ique-es-el-phishing/>



al usuario con falsos sitios web. En el fondo, a través de estos actos se engaña a los consumidores con el fin de convencerlos de entregar sus datos financieros como números de tarjeta de crédito, cuenta bancaria, nombres de usuario y contraseñas, entre otros.

Cuando las personas responden estos mensajes engañosos y divulgan su información personal, se producen robos de identidad, de dinero, suplantaciones y otras estafas realizadas con la información conseguida.

El phishing también puede ser entendido como una suplantación de identidad.

**Sexting:** El sexting es un término anglo que proviene de “sex – texting” e implica el envío de fotos de connotación sexual (nudes o packs) a través de mensajes.<sup>9</sup> En una práctica voluntaria que presenta un grave riesgo, ya que se envían fotos, mensajes o videos con contenido sexual implícito o sugerente, por lo que puede dar lugar a situaciones como: (i) acoso sexual, (ii) reenvíos masivos, (iii) abuso sexual, (iv) Ciberacoso, (v) pedofilia, (vi) etc.

**Happy-slapping**<sup>10</sup> Es un término inglés cuya traducción “*bofetada feliz*” y debe ser entendido como el acto de grabar una agresión física, verbal o sexual para posteriormente difundirla de manera online a través de tecnologías.

Es importante distinguir todos estos conceptos, ya que si bien todos ellos pueden suponer un acoso en forma general, en particular, cada uno de ellos presentará respuestas. Por ejemplo, en el grooming solo puede ser realizado por un adulto y constituye un delito.

**Artículo 124. Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia escolar.** Como base, ante una situación de maltrato, acoso o violencia escolar, se deberá tener presente dos puntos, a saber:

- ✓ Intervenir inmediatamente.
- ✓ Identificar con claridad a los implicados: Quién cometió la agresión, quién fue víctima de ella y quiénes presenciaron en calidad de espectadores y/o cómplices.
- ✓

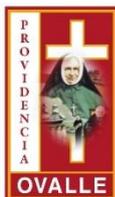
<sup>9</sup> <https://www.csirt.gob.cl/media/2020/08/Sexting.pdf>

<sup>10</sup> <https://www.savethechildren.es/actualidad/happy-slapping-violencia-online-menores>.



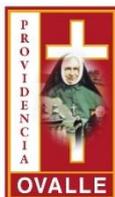
**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”**

**De esta manera, los pasos serán los que a continuación se procederán a detallar.**



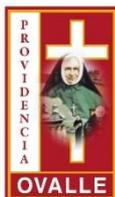
**Artículo 125. Etapas de Reporte.**

1. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS URGENTES			
ETAPA	RESPONSABLE (S)	PLAZOS	ACCIONES
<p><b>1.1. Dar cuenta de los hechos a quien corresponda.</b></p> <p>Quien sufra, presencie o tome conocimiento, por cualquier medio, de un hecho que <u>eventualmente pueda ser constitutivo de maltrato, acoso o violencia escolar en contra de un niño, niña o adolescente, asistentes, docentes, funcionarios y/o apoderados, deberá denunciarlo, informando al Encargado (a) de Convivencia Escolar del establecimiento educacional</u></p>	<p>Cualquier miembro de la Comunidad Educativa</p>	<p><b><u>Inmediatamente,</u></b> desde que se toma conocimiento de los hechos y <b><u>como máximo al día hábil siguiente.</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Todo miembro de la comunidad educativa debe informar sobre los hechos que puedan constituir acoso escolar,</u> sean estas agresiones, físicas o psicológicas, humillaciones, acosos, hostigamientos, insultos, amenazas, discriminaciones (entre otros), ya sea que se ejerzan en forma verbal, por escrito o por medios tecnológicos.</li> <li>▪ En <b><u>situaciones graves</u></b> y en aquellos casos en que se <b><u>requieran de una atención urgente,</u></b> como por ejemplo, en que existan lesiones, intentos suicidas o algún otro hecho que requiera de intervención inmediata, <b><u>el adulto que presencia o conozca dicha situación deberá adoptar las medidas necesarias de carácter urgente y activar el correspondiente protocolo de accidente escolar.</u></b> Una vez efectuado lo anterior, deberá derivar los antecedentes al Encargado (a) de Convivencia Escolar, a fin de que éste registre formalmente los hechos ocurridos, así como las acciones adoptadas y siga el curso del presente protocolo.</li> <li>▪ No se puede obligar al o la estudiante afectada a denunciar el</li> </ul>



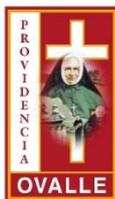
**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE**  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

		<p>acoso o el maltrato. Por lo tanto, es importante que, una vez pesquisada la situación, el Encargado (a) de Convivencia Escolar o quien lo subrogue, implemente acciones que motiven a denunciar, asegurando en todo momento la acogida y el resguardo de quién lo haga.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En el caso en que los hechos puedan constituir posibles delitos, el Encargado (a) de Convivencia Escolar procederá conforme el procedimiento de eventuales delitos indicado en este reglamento, denunciando el hecho ante las autoridades competentes <b><u>dentro del plazo de 24 horas.</u></b></li> <li>▪ En el caso en que los hechos puedan constituir una posible vulneración de derechos, se actuará de conformidad al protocolo de vulneración de derechos indicando en este reglamento, derivando los antecedentes al Juzgado de Familia competente.</li> <li>▪ El Encargado (a) de Convivencia Escolar deberá dejar registro de todo lo actuado y realizado.</li> </ul>
<p><b>1.2 Registro de la denuncia.</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El Encargado de convivencia Escolar o quien lo subrogue deberá tomar</li> </ul>



**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE**  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

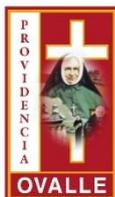
<p>Se deberá dejar constancia de la denuncia en los formularios que correspondan, incluyendo el nombre de la persona que realiza el reporte.</p> <p>También se deberá dejar constancia de la activación del protocolo en el Libro de Clases.</p>	<p>Encargado (a) de Convivencia Escolar o quien el Equipo Directivo haya designado de conformidad al procedimiento general.</p>	<p>01 día hábil desde que el Encargado (a) o investigador (a) toma conocimiento de los hechos.</p>	<p>registro escrito de la denuncia, dejando constancia detallada de los hechos denunciados y los antecedentes aportados por el denunciante.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deberá realizar una evaluación preliminar del caso y proponer la adopción de medidas urgentes, en el caso de que éstas sean necesarias.</li> <li>▪ Deberá formar un expediente del caso con todos los antecedentes recibidos y que vayan recibiendo durante el transcurso del procedimiento.</li> <li>▪ Deberá comunicar la denuncia al Director (a) del Establecimiento, así como también a los y las estudiantes y/o adultos involucrados.</li> </ul>
<p><b>1.3. Evaluación de medidas urgentes.</b></p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En caso de que los hechos denunciados involucren a trabajadores, <b>el Colegio debe adoptar medidas protectoras de conformidad a la gravedad del caso.</b> Se deberá proteger al o la estudiante.</li> </ul>
<p>Una vez que Dirección tome conocimiento de los antecedentes, junto al Encargado (a) de Convivencia Escolar deberán determinar la evaluación/ adopción de medidas urgentes respecto de los y las estudiantes involucradas.</p> <p>Las medidas urgentes son las que se tratan en el presente protocolo, así como también aquellas medidas preventivas reguladas en el procedimiento general de faltas.</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre se deberá respetar la privacidad e intimidad de los involucrados y la confidencialidad del caso.</li> <li>▪ Se podrá adoptar como medida de resguardo de los alumnos/as denunciantes, las siguientes medidas precautorias: la suspensión de las labores con goce de remuneraciones, la separación de los espacios físicos de los involucrados en</li> </ul>



**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE**  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

			<p>el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estas medidas solo procederán durante la investigación, debiendo ser acotada<sup>11</sup>.</li> </ul>
<p><b>1.4. Solicitud de investigación</b></p>	<p>Equipo Directivo Encargado (a) de Convivencia Escolar Investigador (a)</p>	<p>01 día hábil desde que se toma conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Una vez determinada la investigación, el investigador deberá analizar la posibilidad de emplear un mecanismo voluntario de solución pacífica de conflictos indicado en este reglamento. Esto con la finalidad de privilegiar este medio, siempre que el hecho justifique su aplicación y no resulte desproporcionado atendida la naturaleza de la situación verificada.</li> </ul>
<p>Luego de adoptadas las medidas urgentes, la Dirección del Establecimiento deberá:</p> <p>a. Solicitar por escrito una investigación de los hechos para efectos de determinar las circunstancias concretas del maltrato, acoso o violencia de los involucrados.</p> <p>b. Para esto podrá designar al Encargado (a) de Convivencia Escolar o a otro funcionario del establecimiento.</p> <p>c. Comunicar inmediatamente la situación a los padres, madres y/o apoderados de los y las estudiantes. La comunicación podrá ser realizada personalmente, sea a través de reunión presencial o virtual, o bien, a través de correo electrónico.</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El investigador (a) deberá evaluar y distinguir si se trata de aquellas situaciones que puedan implicar una grave afectación a la convivencia escolar o de aquellas diferencias que son propias de la convivencia entre miembros de la comunidad educativa.</li> <li>▪ El investigador (a) deberá mantener informado al Equipo Directivo sobre lo ocurrido, así como también a los padres, madres y/o apoderados.</li> <li>▪ Es importante mantener la imparcialidad y la objetividad de la investigación, por lo que en el</li> </ul>

<sup>11</sup> Ordinario N° 471, de 27 de enero de 2017, de la Dirección del Trabajo.

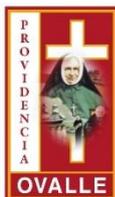


FUNDACION EDUCACIONAL  
 COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
 “LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

			caso de que el Encargado (a) de Convivencia Escolar no pueda realizarla, el Director (a) podrá nombrar a otra persona para que realice la investigación de conformidad al procedimiento general.
--	--	--	--

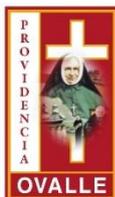
Artículo 126. Etapa Investigación

2. RECOPIACIÓN DE ANTECEDENTES DE LOS HECHOS			
ETAPA	RESPONSABLE (S)	PLAZOS	ACCIONES
<p><b>2.1. Investigación.</b></p> <p>Una vez notificada la persona que realizará la investigación, se iniciará el plazo para recopilar antecedentes, pudiendo el protocolo prever la adopción de medidas básicas y/o extraordinarias.</p>	<p>Encargado (a) de Convivencia Escolar o la persona que determine el Director (a).</p>	<p>10 días hábiles desde que el encargado (a) de investigar es notificado.</p> <p>Por motivos fundados, el investigador (a) podrá solicitar prórroga de plazo al Director (a) hasta por otros 10 días hábiles.</p> <p><i>La prórroga no operará cuando se determine la suspensión del estudiante como medida preventiva.</i></p>	<p>▪ El procedimiento de investigación se realizará conforme las indicaciones estipuladas en el procedimiento general de faltas, indicado en este reglamento, observándose además lo siguiente:</p> <p><b>a. Acciones básicas y obligatorias:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informar inicio del protocolo a los involucrados.</li> <li>2. Citar al o los miembros de la comunidad educativa involucrados y registrar sus versiones.</li> <li>3. Si se trata de estudiantes, deberá citar a los apoderados de los involucrados.</li> <li>4. Evaluar medidas preventivas frente a los nuevos antecedentes aportados.</li> </ol> <p><i>*Tanto las medidas urgentes como preventivas deberán ser aplicadas bajo la información de que éstas no constituyen un conocimiento del asunto y no afectan la presunción de inocencia, simplemente se decretan para garantizar el normal desarrollo del protocolo y proteger a los intervinientes.</i></p>



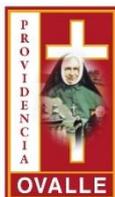
FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ El investigador podrá adoptar las siguientes medidas extraordinarias:<ul style="list-style-type: none"><li>a. <b>Medidas extraordinarias complementarias (optativas):</b><ol style="list-style-type: none"><li>1. Entrevistar a terceras personas o testigos que puedan aportar antecedentes relevantes al caso, dejando constancia de ello en el expediente.</li><li>2. Revisar y/o solicitar registros, documentos, imágenes, audios, videos, etc. Que sean atinentes al hecho.</li><li>3. Convocar a asesores internos o externos para analizar los antecedentes recabados, entre los cuales se encuentra el asesor jurídico del establecimiento educacional.</li><li>4. El o los asesores jurídicos podrán participar en el proceso de investigación, tal como se señala en el procedimiento general.</li><li>5. Pedir informes evaluativos a profesionales internos, al Consejo Escolar u otros.</li><li>6. Solicitar a los funcionarios del establecimiento la adopción o realización de determinadas medidas para el correcto desarrollo de la investigación.</li></ol></li><li>b. <b>Medidas extraordinarias especiales (optativas):</b><ol style="list-style-type: none"><li>1. Evaluar si alguno de los involucrados requiere algún apoyo especial o adicional de acuerdo con el caso investigado.</li><li>2. Solicitar autorización al Director (a) ante la</li></ol></li></ul></li></ul>
--	--	--



**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE**  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

			<p>posibilidad de suspender a un funcionario con goce de remuneraciones (solo durante</p>
<p><b>2.2. Informe de Cierre</b></p>		<p>03 días hábiles desde el término de la investigación.</p>	<p><b>El informe de cierre del investigador (a) deberá:</b></p>
<p>Transcurrido el plazo de investigación, el investigador (a) deberá elaborar un informe de cierre.</p>		<p>Por motivos fundados, el investigador podrá solicitar prórroga hasta por otros 02 días hábiles.</p> <p><i>Si se decreta la suspensión del estudiante como medida preventiva, el informe deberá estar listo dentro de 10 días hábiles, contados desde la notificación de la suspensión, sin que pueda existir prórroga al respecto.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deberá observar las exigencias establecidas en el procedimiento de faltas.</li> <li>▪ Analizar los antecedentes recopilados durante el proceso de investigación.</li> <li>▪ Contener un resumen de las acciones realizadas durante la fase de recopilación de datos y de los antecedentes, con sus respectivos respaldos.</li> <li>▪ Conclusiones del investigador (a) sobre los hechos denunciados. En este punto, es importante que el investigador determine la naturaleza del hecho investigado y distinga si se trata de una falta aislada, de un caso de maltrato escolar, bullying u otros.</li> <li>▪ Además, deberá sugerir el curso de acción, asegurando que estén previamente establecidas en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar o en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.</li> <li>▪ Sugerencias del investigador (a) para prevenir futuros hechos similares.</li> <li>▪ El informe deberá ser enviado al Director (a), quien evaluarán si corresponde la entrega de copia a los profesores jefes, estudiantes y adultos involucrados, a fin de que se analice y se adopten las medidas conforme el reglamento.</li> </ul>



**Artículo 127. Reglas especiales respecto a la persona a nombrar como investigador.**

a. Si el supuesto denunciado es parte del Equipo Directivo del establecimiento educacional, el Encargado (a) de Convivencia Escolar deberá también notificar a la Sostenedora, siendo ésta la entidad que determinará la persona que investigará. Para esto podrá nombrar a uno de sus integrantes, a cualquier otro funcionario de su confianza e, incluso, podrá solicitar la investigación a un miembro de su asesoría jurídica externa.

Se deja expresa constancia que, en estos casos, quien resolverá el proceso será el presidente (a) de la Sostenedora o el miembro del Directorio que éste designe.

b. Lo anterior también podrá ser aplicado en caso de que el denunciado sea un trabajador del establecimiento, a decisión del sostenedor

**Artículo 128. Resolución del caso.**

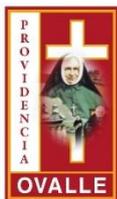
El informe final de la investigación final deberá ser entregado al Director (a). En caso de establecerse en dicho informe la responsabilidad del trabajador(a) se procederá conforme a las sanciones establecidas en el RIOHS. Si el informe final concluye sobre la existencia de hechos cometidos por el trabajador que configuran algunos de ellos supuestos legales del artículo 160 del Código del trabajo, se procederá a su despido.

**TÍTULO XXV. DE IGUALDAD SALARIAL Y DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN.**

**Artículo 129. De la igualdad salarial.**

El empleador declara respetar la dignidad e igualdad de las personas y por consiguiente, no efectúa ningún tipo de discriminación arbitraria entre hombres y mujeres. Dentro de este contexto, el empleador garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, antigüedad o productividad.

**Artículo 130. Procedimiento de reclamación por igualdad salarial.**



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

El trabajador o trabajadora que estime que existe una vulneración al principio de igualdad de remuneraciones, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección.

Toda denuncia realizada deberá ser investigada y resuelta por la Fundación en un plazo máximo de 30 días, conforme al siguiente procedimiento:

a) La denuncia a la Fundación deberá formularse por escrito, indicando de la forma más detalladamente posible los hechos que constituirían la discriminación salarial, indicando los nombres, apellidos y Rut del denunciante, acompañando su curriculum, indicando las funciones que realiza en el colegio y señalando el trabajador que estaría ganando una remuneración mayor.

b) Esta denuncia por escrito deberá ser entregada de manera personal a Inspectoría General o la Dirección, en el caso que la primera no se encuentre.

c) La Administradora o la Dirección entregará un comprobante de la recepción de la denuncia, indicando la fecha y hora de la recepción.

d) Recibida la denuncia, la Dirección solicitará la emisión de un informe al superior del denunciante, en el cual debe indicar, el cargo que ejerce en el colegio, las funciones, la antigüedad en el colegio y su currículum, con precisión de sus capacidades, estudio e idoneidades personales. También se le solicitará al jefe directo del trabajador (de corresponder) que, de acuerdo a la denuncia, percibe una remuneración mayor, un informe de ese trabajador que debe indicar, el cargo que ejerce en el colegio, las funciones, la antigüedad en el colegio y su currículum, con precisión de sus capacidades, estudio e idoneidades personales.

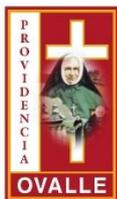
El plazo para la emisión de esos informes será de 10 días.

e) Recibidos ambos informes, la Dirección citará por separado a los trabajadores involucrados para escuchar sus puntos de vistas.

La Dirección analizando, los informes, las funciones que desempeñan, los currículums de los trabajadores y lo declarado por los trabajadores decidirá si existe o no discriminación en materia salarial.

En el evento que declare que exista desigualdad salarial, ordenará que la remuneración del trabajador discriminado sea corregida y a que a partir del mes de la presentación de la denuncia se le reajuste la remuneración, a objeto de quede en los mismos términos de la remuneración del trabajador que efectúa las mismas labores.

En el evento, que la Dirección concluya que las diferencias de remuneración corresponden a diferencias objetivas, debidas a diferencias de capacidad, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, no acogerá el reclamo.



La decisión en este sentido será notificada al denunciante, personalmente o por carta certificada, dentro de un plazo máximo de dos días de resuelto el reclamo por la Dirección.

f) En el evento, que el denunciante no se conforme con lo resuelto, podrá efectuar una denuncia por Tutela de los Derechos Fundamentales, conforme al procedimiento establecido en el párrafo 6° del Capítulo II, del título I del Libro V del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XXVI. DEL CORREO ELECTRONICO Y USO DEL COMPUTADOR E INTERNET.**

### **Artículo 131. Acceso y uso de correo electrónico.**

Se deja constancia que en el caso de que la Fundación proporcione computadores a sus trabajadores, estos serán de propiedad de la Fundación.

De la misma forma las direcciones de correo electrónico que se entreguen a los trabajadores, son de propiedad del empleador.

Tanto los computadores como los correos electrónicos son para el exclusivo objeto de la prestación de los servicios contratados, por lo que se prohíbe su utilización para otros fines o no relacionados directamente con la naturaleza de los servicios que entrega el Colegio.

Por este motivo, una vez terminado el contrato de trabajo se devolverá el computador y la casilla de correo a la Fundación.

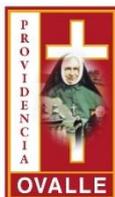
### **Artículo 132. Computadores y archivos.**

Asimismo, tratándose de herramientas de trabajo, los computadores proporcionados por el empleador podrán ser en cualquier momento inspeccionado por personal técnico a objeto de controlar que no se propaguen virus, Spyware, Malware u otro elemento que pueda poner en riesgo la seguridad tecnológica de la institución o su información.

Además, por un tema de respaldo, se les solicitará a los trabajadores efectuar periódicamente copias de todos los archivos de origen laboral existentes en los computadores del empleador.

### **Artículo 133. Prohibiciones que tiene el trabajador respecto a su correo electrónico y computador.**

En relación con esta materia, se prohíbe a todos sus trabajadores:



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- Se prohíbe almacenar en los computadores de la Fundación cualquier elemento de carácter personal, archivos, fotografías, videos, etc., que no tengan relación alguna con los servicios que entrega la Fundación.
- Usar Internet, incluido el mail o correo electrónico para asuntos personales que no tengan ninguna relación con la función que desempeña. En especial, queda prohibido el uso o “bajada de programas” no proporcionados por el empleador. Asimismo, se prohíbe el acceso a cuentas de correos no proporcionados, en especial, pero no limitado, Yahoo, ICQ, Hotmail, Messenger, Gmail, etc.
- Distribuir a través de los computadores, correo electrónico o cualquier vía de comunicación proporcionada por el empleador, material pornográfico o de cualquier forma atente contra la moral y las buenas costumbres.

**Artículo 134. Uso sistemas de información.**

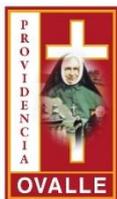
El acceso a Internet es autorizado a los usuarios en los términos expuestos a continuación:

- Internet es una excelente herramienta pero también tiene implicancias de seguridad que el empleador debe resguardar, por lo que el acceso a Internet está dado como medio de proveer soporte en sus responsabilidades profesionales.
- El Empleador no tiene un control sobre la información o contenido obtenido por medio de Internet y no puede ser responsable de su contenido.
- Los siguientes accesos a Internet están prohibidos:
  - a) Acceder, bajar, cargar o distribuir material pornográfico
  - b) Provocar daños en la propiedad de cualquier otro individuo u organización de Internet.
  - c) Invadir o abusar la privacidad de otros.
  - d) Violar derechos de autor o uso indebido de programas.
  - e) Degradar o interrumpir el rendimiento de la red.
  - f) Propagar deliberadamente virus, Worms, troyanos o códigos de programa que produzcan algún daño a redes o equipos.
  - g) Bajar programas no autorizados o que no cuenten con licencia a favor de la Fundación.

**Artículo 135. Obligaciones respecto al uso de computador y correo electrónico.**

Dentro de las medidas de seguridad, el trabajador se obliga a las siguientes medidas:

- No entregar la clave a nadie
- No dejar que alguien observe mientras ingresa su clave



- Apagar el equipo al terminar el día y cerrar las aplicaciones abiertas y hacer “log off” cuando abandone su puesto de trabajo por un tiempo prolongado.
- Comunicarse con los apoderados y/o alumnos solo por las redes sociales oficiales del colegio y/o por el correo electrónico asignado.

**Artículo 136. Sanciones.**

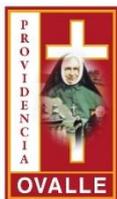
El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones señaladas en este capítulo serán sancionadas de acuerdo al capítulo de sanciones del presente Reglamento.

**TÍTULO XXVII. CÁMARAS DE SEGURIDAD Y CONTROL AUDIOVISUAL.**

**Artículo 137. Instalación de cámaras de seguridad.**

Debido a temas de seguridad de la comunidad educativa se requiere utilizar un sistema de cámaras de vigilancia a objeto de evitar la entrada de terceros al colegio y de hurtos o robos que efectúan terceros. Por esta razón, la Fundación tendrá un sistema de control de cámaras, el cual de ninguna manera implicará un control directo sobre la actividad del trabajador, ni un sacrificio a su intimidad.

- a) Por lo expuesto, las cámaras de vigilancia se colocarán en lugares que garanticen la impersonalidad de la medida, impidiendo un carácter discriminatorio de la misma, respetando siempre la dignidad del trabajador.
- b) Las cámaras no se dirigirán directamente al trabajador sino que se orientarán en un plano panorámico o de control de los accesos a los recintos del colegio
- c) La ubicación de las cámaras de vigilancia será previamente conocida por los trabajadores.
- d) Las cámaras no se instalarán en dependencias del colegio, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laborativa, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc.
- e) Se garantiza la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones; sin perjuicio, que el empleador procederá periódicamente a eliminar, sea destruyendo o regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido (razones técnico productivas o de seguridad);
- f) Los trabajadores tendrán pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan en la medida de que no hayan sido eliminados en conformidad a lo señalado en la letra anterior.



- g) En cuanto a la gestión de los datos contenidos en las grabaciones, se garantiza la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello. Lo anterior, de conformidad al artículo 154 bis, del Código del Trabajo.
- h) Existirán 32 cámaras de seguridad con capacidades técnicas para grabar en los espacios designados por la Administración. Esto sin perjuicio de poder instalar cámaras en otros espacios físicos dentro del establecimiento, siempre que satisfagan las exigencias y requisitos recién indicados.

## **TÍTULO XXVIII. LEY SANNA.**

### **Artículo 138. Seguro.**

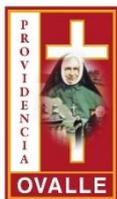
La ley 21.063 estableció un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadoras de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

### **Artículo 139. Riesgos cubiertos.**

Este seguro cubre el cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, con cobertura a contar del 1° de febrero de 2018. Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, con cobertura a contar del 1° de julio de 2018. Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte, con cobertura a contar del 1° de enero de 2020. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente, con cobertura a contar del 1° de diciembre de 2020.

### **Artículo 140. Beneficiarios.**

Son beneficiarios del SANNA los trabajadores y trabajadoras y los trabajadores temporales cesantes, que sean padre o madre de un niño o niña, que se encuentre afectado por una condición grave de salud, según lo establecido en el artículo 7° de la Ley N°21.063.



También son beneficiarios del Seguro el trabajador o trabajadora y el trabajador temporal cesante afectos al Seguro, que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial

#### **Artículo 141. Utilización del seguro.**

Este seguro se puede utilizar en caso de niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad, tratándose de las contingencias cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos y fase o estado terminal de la vida. Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años de edad, tratándose de la contingencia accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

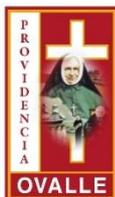
En caso que se configure algunas de las contingencias establecidas en el seguro, el médico tratante del niño o niña otorgará licencia médica y en ella deberá certificarse la ocurrencia de alguna de las condiciones graves de salud señaladas en el artículo 7° de la Ley N°21.063.

La licencia médica se otorgará por períodos de hasta quince días, con excepción de las situaciones en que los permisos se usen media jornada y en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, el acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija pueda efectuarse bajo esta modalidad. Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta treinta días cada una de ellas.

Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día.

En caso de cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado. Tratándose del cáncer la duración del permiso será de hasta 90 días, por cada hijo o hija afectado por dicha condición grave de salud, dentro de un período de doce meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. El permiso podrá ser usado por hasta dos períodos continuos respecto del mismo diagnóstico. En el caso de los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, la duración del permiso, contados desde el inicio de la primera licencia por esta contingencia, será de hasta 60. Lo anterior rige hasta el 31 de diciembre de 2019, ya que a contar del 1 de enero de 2020 entra en la regla general de los casos de fase o estado terminal de la vida.

En caso de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos: hasta noventa días, por cada hijo o hija afectado por dicha condición grave de salud, respecto del mismo diagnóstico, contados desde el inicio de la primera licencia médica.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

En caso de fase o estado terminal de la vida durará hasta producido el deceso del hijo o hija.

En caso de accidente grave: hasta cuarenta y cinco días, en relación al evento que lo generó, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

Los plazos de duración ya señalados corresponderán a cada padre o madre trabajador con derecho a las prestaciones del Seguro.

Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen. En caso de optar por usarlo conjuntamente, el médico tratante deberá entregar a cada uno una licencia distinta.

Cuando ambos padres sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro, cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde una vez que el otro progenitor agote su permiso.

Para los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, sólo se podrá traspasar hasta dos tercios del período total del permiso, es decir 30 días.

## **TÍTULO XXIX. PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y COHECHO.**

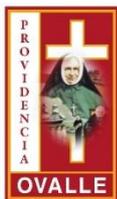
### **Artículo 142. Responsabilidad penal personas jurídicas.**

Conforme a la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho a funcionario público nacional o extranjero, el empleador podría ser responsable de los delitos que sus trabajadores y dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones.

En relación a lo anterior, y siguiendo el criterio de la Dirección del Trabajo plasmado en sus diversos Ordinarios, el empleador viene en incorporar en el presente Reglamento las obligaciones, prohibiciones y posibles sanciones, en relación con la prevención de los delitos contenidos en el Modelo de Prevención de Delitos de conformidad con la Ley N° 20.393.

### **Artículo 143. Obligaciones del trabajador en relación a esta materia.**

Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores de la Fundación y a cumplir con las siguientes obligaciones:



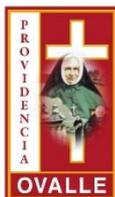
- Cumplir plenamente con las normas y controles que disponga el empleador para el Modelo de Prevención de Delitos y que tiene por objeto prevenir, evitar y detectar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N° 20.393.
- Conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa el actuar de la Fundación y las leyes de la República.
- En toda operación, ya se trate de celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos públicos, privados u otros que supongan el uso de recursos de la Fundación, todo trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de ella por sobre de toda preferencia o contacto personal.

**Artículo 144. Conceptos de Modelo de Prevención del delito.**

Para efectos de este título y para la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos, se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en la ley, se regirán por lo que la norma específicamente establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de ayudar al entendimiento del presente artículo, se explican a continuación algunos conceptos directamente relacionadas con el mismo:

- **Cohecho:** Consiste en ofrecer o consentir en dar a un funcionario público nacional un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, 248 bis y 249 del Código Penal o por haberla realizado o haber incurrido en ellas. De igual forma constituye cohecho el ofrecer, prometer o dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, de conformidad al artículo 251 bis del Código Penal.
- **Lavado de Dinero:** Por lavado de dinero se entiende cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas y otros, de conformidad a lo establecido en el artículo 27 de la Ley N° 19.913.
- **Financiamiento del Terrorismo:** Consiste en la acción ejecutada por cualquier medio, directa o indirectamente, de solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 2° de la Ley N° 18.314.



- **Modelo de Prevención de Delitos (MPD):** Es el proceso de gestionar y monitorear a través de diferentes actividades de control, los procesos o actividades que se encuentran expuestas a la comisión de los riesgos de delito señalados en la Ley N°20.393 (lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público nacional o extranjero). La gestión de este modelo es responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos.
- **Encargado de Prevención de Delitos (EPD) y oficial legal de cumplimiento:** Trabajador a cargo de la aplicación y fiscalización de las normas que establece el Modelo de Prevención de Delitos, que en caso de la Fundación será la Dirección.
- A mayor abundamiento, las políticas y procedimientos contenidos en el Modelo de Prevención de Delitos, son de obligatorio cumplimiento y se incorporan a las funciones y responsabilidades asignadas a cada trabajador, en virtud de las disposiciones de este Reglamento. En consecuencia, su incumplimiento conlleva las sanciones previstas en este Reglamento, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que correspondan.

**Artículo 145. Prohibiciones en relación al modelo de prevención del delito.** Se prohíbe a los trabajadores incurrir en conductas contrarias al Modelo de Prevención de Delito.

Las normas y procedimientos que se contienen en el presente capítulo, todas referidas al cumplimiento de las conductas establecidas por en el Modelo de Prevención de Delitos que en uso de sus facultades de administración dicte el empleador, presentan un carácter preventivo y educativo, y bajo ninguna circunstancia tendrán el carácter de pre policial, investigador o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera del colegio.

**Artículo 146. Obligación de denunciar.**

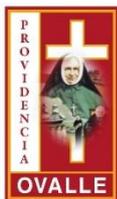
Los trabajadores deberán informar sobre las infracciones a este título a través del mecanismo anónimo de denuncia ante la gerencia.

**Artículo 147. Procedimiento de investigación.**

El procedimiento de denuncias en caso de existir trabajadores que incumplan el Modelo de Prevención de Delitos que señala este capítulo será el siguiente:

1° Las denuncias deberán ser efectuadas ante la Dirección, quien designará un investigador.

2° El investigador en un plazo de 30 días informará su recomendación a la Dirección, quienes podrán aceptar la recomendación y dictar la resolución correspondiente, o disponer la práctica de diligencias adicionales que deberán



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

ser realizadas en un plazo de 7 días, tras lo cual el expediente quedará en condiciones de ser resuelto.

3° La resolución que se dicte será notificada al denunciado.

4° El empleador se obliga a respetar en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores denunciados y denunciantes.

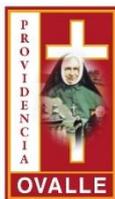
5° En todo lo no regulado en el presente capítulo, será aplicable el procedimiento sancionatorio establecido en el presente Reglamento Interno, Orden, Higiene y Seguridad.

6° Respecto de las sanciones que se puedan aplicar son las establecidas este Reglamento.

Los trabajadores podrán ser objeto de investigaciones internas de acuerdo con el procedimiento de denuncia e investigación que se indica precedentemente, si es que existe algún indicio o se recibió alguna denuncia que diga relación con el incumplimiento de alguna ley sobre el Modelo de Prevención del Delitos.

Los trabajadores deberán prestar toda su colaboración en los procedimientos internos de investigación que se lleven a cabo efecto.

Este procedimiento se realizará respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.



## SEGUNDA PARTE REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

### PREAMBULO

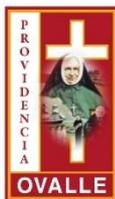
El presente título tiene por objeto establecer las disposiciones generales y de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad a lo dispuesto en la Ley 16.744 y sus reglamentos complementarios 101 y 109, modificado por el D.S 73 marzo 2006; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El artículo 67 de la Ley 16.744, dispone textualmente:

*"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos le impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal, que se les haya proporcionado o exigido o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo". La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 Título III, libro I del Código del Trabajo."*

Las normas que contiene este título han sido estudiadas y establecidas con el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales del Colegio; a establecer clara y públicamente las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir. El cumplimiento de ellas no significará exigencias excesivas y, en cambio, contribuirá a aumentar la seguridad de las labores que sean pertinentes y en los lugares de trabajo.

Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad indicadas en este reglamento y las emitidas por la Mutualidad a la que pertenezca el Colegio y que estén relacionadas con el trabajo o actividades que desarrollan dentro del Colegio.

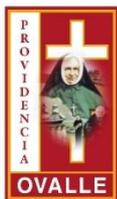


Este Reglamento pretende evitar los accidentes del trabajo o Enfermedades Profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo es una meta importante para quienes trabajan en el Colegio y debe ser preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello el Colegio llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica las disposiciones, participando en los organismos que establece este reglamento y aportando ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

## **TÍTULO I. CONCEPTOS Y OBJETIVO DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**

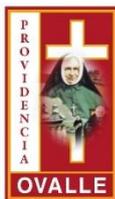
**Artículo 1.** Definiciones. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- **EMPLEADOR:** La entidad que contrata los servicios del trabajador, para estos efectos " FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE, Rut 65.089.002-7".
- **TRABAJADOR:** Toda persona que, bajo subordinación y dependencia preste servicios al empleador por los cuales percibe remuneración.
- **RIESGO PROFESIONAL:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional.
- **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo que realiza y que le produzca incapacidad o muerte.
  - Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. (Artículo 5° Ley 16.744).
- **ACCIDENTE DE TRAYECTO:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, así como también, aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este



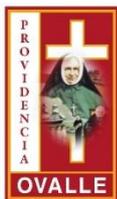
último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro”.

- **ENFERMEDADES PROFESIONALES:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. (Artículo 7º, Ley 16.744).
  - **COMITÉ PARITARIO:** El grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto N° 54 del Ministerio del trabajo, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, respectivamente, y cuya actuación está reglamentada en este documento.
  - **COMITÉ PARITARIO DE CAPACITACIÓN.** La obligación de promover la creación del comité paritario de capacitación recae en el empleador, y será ésta la que disponga a sus 3 representantes, consecencialmente facilitará en tiempo y forma la elección de los 3 representantes de los trabajadores, pudiendo señalar un plazo prudente para que se realice la elección o designación de los representantes, éstos últimos deberán ser elegidos según la siguiente disposición: si el o los sindicatos representa a más del 75% de los trabajadores del empleador, serán 3 los representantes; si el o los sindicatos representan entre un 75% y un 50% de los trabajadores del empleador, deberán ser 2 los representantes; si el o los sindicatos representan más del 25% de los trabajadores del empleador, podrá ser solo 1 representante, entiéndase por sindicato aquellos que son de empresa, interempresa y los de trabajadores eventuales o transitorios. Con todo, es responsabilidad de los trabajadores la designación y/o elección de sus representantes. Será la Inspección del Trabajo la que realice la fiscalización de que se cumplan los objetivos del legislador en cuanto al cumplimiento de las normas referidas al comité bipartito de capacitación, pero no con el fin de sancionar, sino de enmendar y dirigir a la observancia de la ley 19.518. Con todo, si los trabajadores insisten en no participar en la organización del Comité Bipartido de Capacitación no se podrá responsabilizar al empleador de aquello, siempre que ésta última haya cumplido su obligación.
- Atendiendo a lo anterior, los puestos que queden vacantes por no haber quórum sindical serán destinados para que los trabajadores no afiliados o no sindicalizados procedan a elegir a representantes, éstos últimos deberán elegir bajo las mismas reglas referidas al quórum de los representantes sindicales, es



decir, el porcentaje de trabajadores no afiliado deberá ser la contrapartida a los afiliados, ejemplarmente, si el o los sindicatos representan entre un 25% y un 50%, los trabajadores no afiliados deberán representar al menos el otro 50% del total de votos efectivamente sufragados, y serán las respectivas mayorías los que se queden con el puesto. Si habiéndose cumplido con todo lo anterior, quedaran puestos vacantes por no alcanzar los quórum exigidos, se realizará una votación universal que comprenda a todos los trabajadores, indiferentemente de los sindicalizados y los no sindicalizados, quedándose con el o los puestos las más altas mayorías.

- **DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:** El Departamento de Prevención de Riesgos es una dependencia que está a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar la prevención de riesgos y, además, efectuar acciones permanentes para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **MEDIO AMBIENTE:** Es el sistema global, constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, socioculturales y sus interacciones, en permanente modificación por la acción humana o natural y que rige y condiciona la existencia y desarrollo de la vida en sus múltiples manifestaciones.
- **DAÑO AMBIENTAL:** Es toda pérdida, disminución, detrimento o menoscabo significativo inferido al medio ambiente o a uno o más de sus componentes.
- **CONTAMINACIÓN:** Es la presencia en el ambiente de sustancias, elementos, energía o combinación de ellos, en concentraciones y permanencia superiores o inferiores, según corresponda, a la establecida a la legislación vigente.
- **PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE:** Es el conjunto de políticas, planes, programas, normas y acciones destinadas a mejorar el medio ambiente y a prevenir y controlar su deterioro.
- **EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Elemento o conjunto de elementos que evitan o aminoran la lesión o daño del trabajador al actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil.



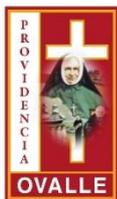
- **NORMAS DE SEGURIDAD:** Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador del Seguro.
- **ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO:** Las decisiones tomadas por los Servicios de Salud en cuanto a la Administración de la Ley N° 16.744 corresponde a la Autoridad Sanitaria dependiente del Seremi de Salud de cada Región.

**Artículo 2. Los objetivos de las normas sobre higiene y seguridad son los siguientes:**

- a. Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud e integridad física.
- b. Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.
- c. Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores, materiales, equipos, infraestructura, mercaderías, etc.
- d. Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores y o terceros.
- e. Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

## **TÍTULO II. ASPECTOS GENERALES DE LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 3.** La Dirección del Colegio se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los correspondientes niveles de organización.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

**Artículo 4.** Todos los trabajadores de este Colegio desde el Director hasta el trabajador recién ingresado están protegidos por las disposiciones de la Ley 16.744, que establece atención médica, subsidios, indemnizaciones y otros beneficios, siendo Administradora del seguro la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción, CCHC. En este caso la Cámara Chilena de la Construcción es la institución a cargo de las obligaciones en la atención de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de la Fundación.

**Artículo 5.** Todos los trabajadores del Colegio estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

**Artículo 6.** Los trabajadores sujetos a jornada estarán obligados a registrar la hora exacta de llegada y de salida del establecimiento, para efecto de posibles accidentes de trayecto.

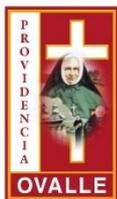
**Artículo 7.** A la hora señalada en el respectivo contrato de trabajo, el trabajador deberá presentarse en su lugar de trabajo con la vestimenta adecuada a la función que debe desarrollar.

**Artículo 8.** Es obligación de todos los trabajadores cooperar en el mantenimiento y buen estado del Establecimiento Educacional, las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones en general.

**Artículo 9.** Todo trabajador que deba destapar cámaras y/o fosos tiene la obligación de proteger el sector, a fin de que nadie sufra accidentes, y terminada su faena, deberá colocar la tapa original.

**Artículo 10.** El trabajador que use escalas deberá cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar una escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador para sujetar la base. Las escalas no deben pintarse y siempre deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

**Artículo 11.** Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas. Las botellas no deberán colocarse en superficie inestable o en lugares que afecte el calor. Deberán mantenerse en carros cuando son móviles o debidamente afianzados a muros,



pilares o bancos de trabajo. Al transportarla en carro, deberán estar convenientemente sujetas. En la sujeción no se emplearán alambres o cordones sino cadenas o collares. Las botellas deberán mantenerse, cuando no estén en uso o se encuentren vacías, debidamente tapadas con sus casquetes protectores.

**Artículo 12.** El traslado de materiales, especialmente de plancha de fierro, deberá hacerse con las debidas precauciones, especialmente si se trata, de planchas delgadas, debido a su excesiva flexibilidad. Los trabajadores que trasladen material deberán usar guantes o manoplas de protección.

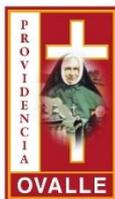
**Artículo 13.** Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

**Artículo 14.** Todo operador de máquina, herramientas o equipo dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.

**Artículo 15.** El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

**Artículo 16.** Los trabajadores que trabajan herramientas tales como: martillos, limas, cinces u otros, deberán mantenerlas en perfecto estado, con mangos en buenas condiciones. Los cinces deberán convenientemente afilados prohibiéndose el trabajo con cinces deformados ya que éstos suelen ser causa de accidentes graves.

**Artículo 17.** El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán responderlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.



**Artículo 18.** Los trabajadores deberán evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.

**Artículo 19.** Los trabajadores deben evitar correr por las escalas y transitar por éstas en forma apresurada o distraída.

**Artículo 20.** Los trabajadores, especialmente los Auxiliares del Establecimiento Educacional, deben tener especial cuidado con el trabajo que efectúen en techumbres. Este tipo de trabajo se debe evaluar previamente y tomar las medidas preventivas que se aconsejan para este trabajo.

**Artículo 21.** Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

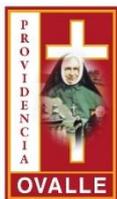
**Artículo 22.** Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

**Artículo 23.** Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los muslos de las piernas.

**Artículo 24.** Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones. Los mismos avisos, carteles, afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

### **TÍTULO III. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

**Artículo 25.** De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, el empleador está obligado a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a su cargo y bajo su responsabilidad, los equipos de protección personal. Estos equipos de



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

protección NO podrán ser usados por el trabajador para fines que no tengan relación con su trabajo.

**Artículo 26.** El trabajador deberá usar el equipo de protección, que le proporcione el empleador, permanentemente cuando desarrolle la tarea que se los exija.

Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

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

**Artículo 27.** Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

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

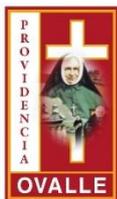
**Artículo 28.** El Trabajador dará cuenta inmediata a su Jefe directo si su equipo ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición y/o colaborando en su reparación o ubicación, de conformidad a los contenidos del procedimiento de reposición de Elementos de Protección Personal vigente.

**Artículo 29.** Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

**Artículo 30.** Las máquinas y equipos del tipo que sean deberán ser manejadas con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

**Artículo 31.** Cuando los trabajadores deban realizar sus funciones expuestos al sol, el empleador adoptará las medidas necesarias para proporcionar elementos de protección.

Los bloqueadores, anteojos, gorros y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberá llevar indicaciones que señalen el



factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

**Artículo 32.** Todos los elementos personales de protección serán de uso del trabajador a quién le fuere asignado, prohibiéndose por motivos higiénicos el préstamo o intercambio.

**Artículo 33.** El Trabajador queda obligado a dar cuenta en el acto a su Jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección asignado, o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar su trabajo.

**Artículo 34.** El Jefe inmediato del Trabajador será directamente responsable en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento.

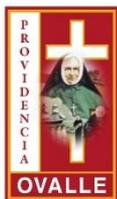
**Artículo 35.** La adquisición, especificación y normas de uso de los implementos de protección personal y equipos de seguridad deberán contar con el V°B° del Director del colegio.

#### **TÍTULO IV. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS DIRECTIVOS DEL COLEGIO**

**Artículo 36.** Los Directivos deberán velar porque el Programa de Prevención se cumpla logrando los objetivos trazados por la DIRECCION DEL COLEGIO, motivarán al personal a su cargo en la práctica de acciones seguras de trabajo, y velarán también por que las condiciones de trabajo sean seguras. Además, deberán hacer cumplir todas las disposiciones que estipula el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

#### **TÍTULO V. DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS NIVELES DE MANDO**

**Artículo 37.** Los distintos niveles de mando o supervisión y, en general, toda persona que tenga trabajadores a su cargo, serán responsables directos que los trabajos se efectúen con las máximas seguridades, como también que estén

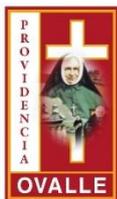


FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en este Reglamento. Todo supervisor debe tomar en cada momento las medidas de seguridad que sean necesarias ante cualquier nueva labor.

Asimismo, y en forma que se establece en la política de prevención del Colegio, será norma de estos mandos velar por lo siguiente:

- a. Que se mantengan los lugares de trabajo, ordenados y en las mejores condiciones ambientales.
- b. Que las áreas destinadas al tránsito, ubicación de elementos contra incendios y de primeros auxilios, se mantengan despejadas.
- c. Que, especialmente el personal, no se presente en estado de embriaguez, o bajo los efectos de drogas.  
Si existieren dudas, deberá enviársele al trabajador para que se le practique un examen.
- d. Inspeccionar debidamente en forma periódica los equipos y herramientas del personal para que estén en buen estado de uso.
- e. Cooperar con el cometido que le corresponda al Comité Paritario.
- f. Hacer corregir de inmediato cualquier condición o acción insegura, no importando que estas correspondan a otras áreas o secciones.
- g. Participar en forma activa en charlas, cursos de primeros auxilios y de seguridad, y transmitir estos conocimientos a sus trabajadores.
- h. Aplicar las sanciones contempladas en el artículo correspondiente de este reglamento, informando al encargado de seguridad.
- i. Acatar cualquier orden que tienda a dar seguridad y protección a los trabajadores y bienes de la Fundación, especialmente las que se desprenden de los análisis de accidentes.
- j. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo Único, inciso 3° del Decreto 50 de 1988, sobre la obligación de informar a todos los trabajadores



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

de los riesgos laborales a que se encuentran expuestos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto para su ejecución segura.

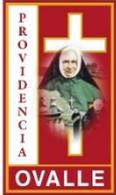
**Artículo 38. Higiene.** Corresponde a la Administradora supervisar el estado y condiciones de recintos, implementos y personal, para lo cual deberá:

- a. Supervisar perfecto estado de funcionamiento y desinfección los servicios higiénicos, duchas, camarines, cocina, etc. y protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario.
- b. Supervisar que se mantenga condiciones sanitarias exigidas en los lugares donde se manipulen o guarden transitoriamente alimentos y en las bodegas y despensas.
- c. Supervisar que se cuide el abastecimiento de agua suficiente en cantidad y calidad.
- d. Hacer limpiar los recipientes para recolección y deposición de basuras.
- e. Ordenar que se coloquen y mantenga carteles de Zonas de Seguridad.
- f. Accionar la alarma en caso de Operación DEYSE Francisca Cooper y/o siniestro.
- g. Supervisar que se mantengan pasillos y lugares de acceso en forma ordenada y sin obstáculos. El colegio cuenta con una infraestructura que garantiza espacios suficientes para el trabajo escolar y la educación al aire libre y/o bajo techo.

Los espacios destinados a sala de clases, laboratorios, pasillos, patios, jardines, bodegas, etc. deben ser mantenidos en orden y en perfecta higiene. Todos los espacios y dependencias destinadas tanto al trabajo como a la recreación, deben estar libres de la presencia de elementos que alteran el normal desarrollo de estas actividades (muebles en mal estado, tablas, escombros, etc.).

**Artículo 39. Otras medidas de seguridad.**

- a. Toda irregularidad, como así mismo la ocurrencia o presencia de desperfectos tales como vidrios rotos, enchufes en mal estado, cables



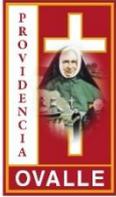
FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- con aislamiento deficientes, interruptores quebrados, etc., deberán ser notificados a la Dirección inmediatamente, por la vía regular Comité Paritario y/o Previsionista.
- b. Los sistemas de evacuación deben ser conocidos por el Personal que labora en las salas y dependencias.
  - c. Mensualmente debe ponerse en acción la operación DEYSE Francisca Cooper que está a cargo del Departamento de Educación Física y coordinada por Previsionista.

## **TÍTULO VI. OBLIGACIONES**

**Artículo 40.** Son obligaciones para todo el personal lo siguiente:

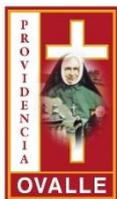
- a. Todo trabajador auxiliar de servicio deberá preocuparse del buen funcionamiento de los equipos, útiles de aseo y herramientas del empleador.  
Deberá asimismo preocuparse que su área de trabajo se mantenga en orden, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
- b. Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan. Especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- c. El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar, sin que previamente presente un certificado de "Alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Jefe inmediato.
- d. Todo trabajador deberá dar aviso a su Jefe inmediato o a cualquier Directivo del Colegio de toda anomalía que observe en las



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anormalidad es manifiesta, está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a personas o daños a los equipos.

- e. Todo trabajador deberá conocer:
  - 1. La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del establecimiento.
  - 2. La forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.
- f. Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su Jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.  
Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en el Plan de Emergencia vigente en el Colegio para estos casos.
- g. Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia que entregue el Colegio.
- h. Todo trabajador que lo requiera deberá usar en forma obligada los elementos de protección que el Colegio proporcione, ya que se consideran elementos que ayudan a disminuir la gravedad de las lesiones producto de la ocurrencia de un accidente o Enfermedad Profesional.
- i. En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente.  
Posteriormente deberá avisar al empleador, a objeto de que esta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- j. Todo trabajador deberá evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores. Para tal efecto, es deber de cada trabajador:



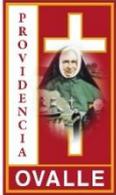
FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- 1) Utilizar los casilleros individuales (sala de profesores, comedores, baños auxiliares) exclusivamente para los fines que fueron asignados, sin que pueda almacenar en ellos desperdicios, restos de comidas, etc., debiendo además mantenerlos permanentemente aseados. Al término de cada año deberán quedar desocupados para la limpieza general del establecimiento.
- 2) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, basuras, dulces, envases desocupados de cualquier alimento etc., todos los cuales deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.
- 3) No botar en los W.C. elementos o artículos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas, además los trabajadores deberán usar jabón o detergentes líquidos que se encuentran en los dispensadores, para la limpieza especialmente de sus manos.
- k. Todo trabajador se encuentra obligado a usar la mascarilla al interior del colegio y mantener el distanciamiento físico, salvo caso fortuito o fuerza mayor a objeto de evitar contagios por Covid-19. Esta norma regirá solo mientras la autoridad sanitaria la mantenga.
- l. Avisar de manera inmediata y no asistir al colegio si el trabajador se encuentra contagiado, con sospecha o ha sido contacto estrecho de alguna persona con Covid positivo.
- m. Hacerse el examen de PCR u otro que solicite el empleador, a objeto de resguardar la salud de los trabajadores.

## **TÍTULO VII. PROHIBICIONES**

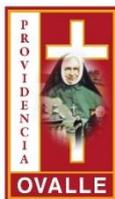
### **Artículo 41. Queda prohibido a todo el personal:**

- a. Ingresar o permanecer en los lugares de trabajo antes o después de los horarios habituales y realizar actividades sin autorización del jefe directo. Asimismo, realizar trabajos ajenos al colegio o de tipo particular dentro de éste.



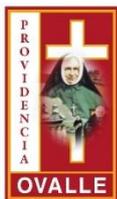
FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- b. Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sea enviado a reparaciones.**
- c. Fumar al interior del colegio.**
- d. Encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.**
- e. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.**
- f. Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo. Los alimentos solo se pueden consumir en el lugar indicado por el empleador.**
- g. Reñir o discutir dentro del recinto del Colegio o en sus inmediaciones.**
- h. Correr sin necesidad dentro del establecimiento.**
- i. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.**
- j. Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite combustible.**
- k. Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la Fundación como de sus compañeros de trabajo. Así como usar elementos de protección personal pertenecientes al establecimiento o asignados a algún otro compañero de trabajo.**
- l. Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.**



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- m. **Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.**
- n. **Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para los trabajadores y estudiantes o acerca de accidentes ocurridos.**
- o. **Prestar testimonio falso o entorpecer las investigaciones o análisis de acciones del trabajo.**
- p. **Adulterar cualquier documento o información propia del Colegio, así como falsificar alguna firma.**
- q. **Romper, sacar o destruir propagandas o Normas de Seguridad que la dirección del colegio publique para conocimiento o motivación del personal.**
- r. **Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.**
- s. **Introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de ebriedad.**
- t. **Ingresar a personas ajenas a la institución, sin solicitar permiso para ello.**
- u. **Dañar intencionadamente bienes materiales, tanto del empleador, como de cualquier trabajador de la misma.**
- a. **Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.**
- b. **Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con**



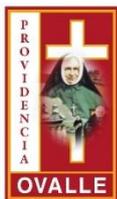
FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.

- c. **Negarse a participar en la práctica del Plan de Emergencia y Evacuación.**
- d. **Negarse a participar en cursos de capacitación de Prevención de Riesgos.**
- e. **Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos.**
- f. **No asearse debidamente después de usar agentes irritantes, que pueden producir dermatitis, tales como tiza, desengrasantes, etc.**
- v. **No respetar las normas indicadas por las autoridades de salud para prevenir el Covid-19. Entre otros, no respetar el uso permanente de la mascarilla, no respetar la distancia física, salvo situación de fuerza mayor o caso fortuito.**
- w. **Respecto a aquellos trabajadores que desarrollan labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, negarse a la inspección presencial o telemática del empleador o del organismo administrador en el domicilio o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos. Cabe señalar que solo se puede negar a esta inspección si:**
  - a. **Considera fundadamente que la metodología utilizada para inspeccionar podría constituir una vulneración a alguno de sus derechos fundamentales.**
  - b. **Si estima que quienes concurren a realizar la inspección no cuentan con elementos identificatorios suficientes que permitan acreditar su pertenencia a la Fundación o al organismo administrador.**
  - c. **Si el día o el horario en que se realiza la inspección no condice con los horarios o días en que debe estar cumpliendo sus labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.**

**Cualquiera sea el motivo invocado, el trabajador deberá tomar contacto inmediato con su empleador, quien determinará las medidas a adoptar con el fin de realizar la inspección en el menor plazo posible.**

**La negativa infundada para consentir en la autorización de inspección del empleador o del organismo administrador, así como la falta de las**



facilidades para realizar una visita ya autorizada será sancionada conforme a este Reglamento.

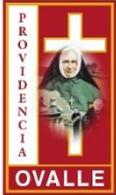
## **TÍTULO VIII. DE LOS ACCIDENTES LABORALES.**

### **Artículo 42. Hospitalización y Atención Médica**

- a. La Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción, CCHC es la Institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley N°16.744 para con el personal de la Fundación.
- b. Desde el momento de ocurrido el accidente, la atención de los accidentados y gastos correspondientes serán de cuenta de la Mutualidad a la que está adherida la Fundación.
- c. En caso de accidentes graves en que se requiere atención médica inmediata, se debe agotar todos los medios para obtenerla, aunque para ello sea necesario desestimar los servicios asistenciales de la Mutualidad sin perjuicio de informar posteriormente de las medidas adoptadas para que tome las providencias del caso.

### **Artículo 43. De la Notificación del Accidente del Trabajo.**

- a. Todo trabajador que sufra un accidente dentro del Colegio o fuera del mismo con ocasión de la realización de sus funciones, o de trayecto o que notare que se siente enfermo debido a una posible enfermedad contraída con motivo de su trabajo, por leve o sin importancia que parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De acuerdo con el Art. 74 del Decreto 101 (Ley 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 24 horas de ocurrido; al no hacerlo así se pueden perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidentes.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- b. La persona designada por el Colegio para otorgar la DIAT o el DIEP (según corresponda), será el responsable de firmar la denuncia de Accidente en el formulario que proporcione la mutualidad. En el Colegio, este documento lo emite la Administradora  
Todo accidente de trabajo deberá ser denunciado al Organismo Administrador dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

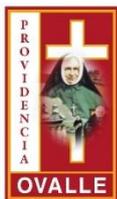
Igualmente en caso de

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

**Artículo 44.** En caso de Accidente de Trayecto, el trabajador debe comunicarse de forma telefónica con la dirección del Colegio, para dar cuenta de lo acontecido. (Artículo N°7 D.S.N°101), deberá acreditar su ocurrencia a la CCHC mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- La propia declaración del lesionado.
- Declaración de testigos.
- Certificado de atención de Posta u Hospital.

**Artículo 45.** Enfermedad profesional. En el evento que un trabajador presente una licencia médica 5 o 6, esto es que contiene el pronunciamiento de un profesional médico, en orden a que el trabajador padece una patología presuntamente de origen laboral, el empleador deberá completar los datos de la licencia médica que le correspondan y la pondrá a disposición del organismo administrador de la Ley N°16.744 al que se encuentre adherido o afiliado (CCHC) a través del sistema de información. Adicionalmente, el empleador podrá efectuar la respectiva DIAT o DIEP, según corresponda, a través del sistema de información provisto por el operador, en caso de que tenga conocimiento de los



datos del accidente o enfermedad que dio origen a la emisión de la Licencia Médica tipo 5 o 6.

Si una vez que la Licencia Médica Electrónica tipo 5 o 6 ha sido puesta a disposición del empleador, éste estima que existe alguna causal que lo exime de la obligación de tramitarla, estará obligado a registrar esta decisión en el sistema de información, debiendo señalar el motivo de su negativa.

En todo caso, una vez recepcionada la Licencia Médica tipo 5 o 6, ya sea que el empleador haya tramitado completamente la licencia o bien que haya registrado en el sistema de información su negativa a tramitarla, el organismo administrador de la Ley N°16.744 deberá continuar con su tramitación, procediendo a calificar la patología diagnosticada en dicha licencia, cuando corresponda.

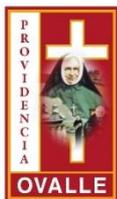
El empleador deberá remitir la Licencia Médica Electrónica tipo 5 o 6 al organismo administrador dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de su recepción.

En caso de que el empleador no hubiere efectuado la DIAT o DIEP al momento de tramitar la Licencia Médica tipo 5 o 6, el organismo administrador deberá requerir al trabajador que realice la respectiva denuncia, cuando éste se presente en sus dependencias para continuar con el proceso de calificación de la patología contenida en la licencia médica. Asimismo, la denuncia podrá ser efectuada por cualquiera de los sujetos habilitados en el artículo 76 de la Ley N°16.744.

Lo anterior deberá aplicarse también en caso de que el empleador no tramite la Licencia Médica tipo 5 o 6 o exprese su negativa a recibirla en la forma descrita precedentemente. Para todos los efectos, en este caso, la puesta a disposición de la licencia médica al organismo administrador se verificará una vez que hayan transcurrido los plazos para que el empleador la tramite, sin que éste haya realizado alguna de las gestiones señaladas.

## **TÍTULO IX. DEL ANÁLISIS DE ACCIDENTES Y ATENCIÓN DE LESIONADOS**

**Artículo 46.** Se establece que el objetivo de un análisis e investigación de un accidente es determinar las causas que lo produjeron, vale decir, detectar las condiciones y acciones inseguras que contribuyeron a producirlo, a fin de reparar o corregirlos y evitar su repetición. No tratándose de establecer culpabilidad, las entrevistas a los afectados y testigos serán de carácter meramente informativo.



**Artículo 47.** Se establecen las siguientes normas y procedimientos de denuncias de accidentes:

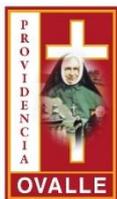
- a. Accidente con tiempo perdido (lesión de las personas) será informado en el formulario entregado por el Organismo Administrador (Denuncia Individual de accidente de trabajo, conocido como DIAT), conforme se ha indicado precedentemente.
- b. Accidente con pérdidas de materiales o daños en los equipos. Aun no habiendo lesión personal se hará un informe de las pérdidas, siendo evaluadas en lo posible por el jefe directo del Área afectada.
- c. Estas investigaciones se llevarán a cabo, sin perjuicio de las que realice el Comité Paritario, cuando proceda.

Todos los análisis e investigaciones de accidentes deberán remitirse a la Administradora dentro de las 48 horas de ocurridos, salvo que se requiera un tiempo mayor para la investigación. Este informe también se remitirá al Comité paritario.

**Artículo 48.** Al producirse un accidente, se dejarán las condiciones tal como se encontraban al momento de ocurrir el hecho, hasta que se efectúe el análisis de la Administradora

**Artículo 49.** Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el jefe directo del accidentado practicará una investigación completa para investigar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente al Comité Paritario. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador.

**Artículo 50.** Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el establecimiento. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

**Artículo 51.** En el caso de producirse un accidente en el Establecimiento que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, a dar aviso a Enfermería del Colegio para su atención y proceder con el protocolo en caso de accidente laboral y traslado al Centro Asistencial del Organismo Administrador, si el accidente lo amerita haciéndolo curar en la faena por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

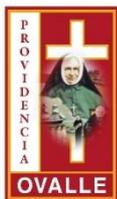
**Artículo 52.** Este procedimiento de investigación no regirá en los casos de accidentes ocurridos en el trayecto.

**Artículo 53.** Los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades profesionales y que se encuentren trabajando fuera de locales, recintos o faenas del Colegio, deben ser trasladados a los centros asistenciales del Organismo Administrador de la zona y comunicar esta situación a la Administración, Dirección e Inspectoría General.

**Artículo 54.** Cada vez que ocurra un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Administradora deberá dejar constancia de la situación en el Sistema de Control de asistencia.

**Artículo 55.** El trabajador que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el establecimiento sin que previamente presente un “Certificado de Alta” dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad de la Coordinación de Recursos Humanos.

## **TÍTULO X. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744**



**Artículo 56. (Artículo 33° de la Ley 16.744)**

Si el accidentado o enfermo se negase a seguir el tratamiento o dificultase o impidiera deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago de subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el jefe del área respectiva del Servicio de Salud, cuya resolución, a su vez, podrá presentar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**Artículo 57. (Artículo 42° de la Ley 16.744)**

Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados, o se rehúsen sin causa justificada someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación que le sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

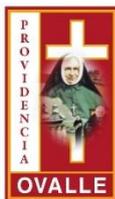
**Artículo 58. (Artículo 63 de la Ley 16.744)**

Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y según el resultado de estas versiones se determinará si se concede o termina el pago de pensiones o aumenta o disminuye su monto. La revisión podrá realizarse, también a petición del interesado.

**Artículo 59. Artículo 43: (Artículo 69 de la Ley 16.744)**

Cuando el accidente o enfermedad se debe a culpa o dolo del empleador o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales, se considerará:

- a. El Organismo Administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, las costas por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar.
- b. La víctima o las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, toda otra indemnización a que tengan derecho, incluso el daño moral.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

El empleador deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o muerte.

El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes o, el médico que diagnosticó o trató la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, si la Fundación no lo hubiere realizado.

**Artículo 60.**

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 de los Servicios de Salud o de las Mutuales en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

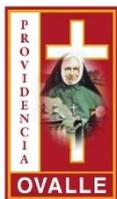
Las resoluciones de la Comisión serán apelables en todo caso ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la 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 hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

**“ARTICULO 77 BIS DE LA LEY 16.744**

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



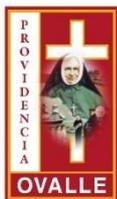
FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

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 contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectuó 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 resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de Salud Previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

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

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

F. DE LA LEY 16.744 D.S. N°101(Diario Oficial N° 12.061 del 7 de junio de 1968).

**Artículo 61.** (Artículo 71°, Decreto 101)

Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el Artículo 76° de la Ley 16.744, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Servicio de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que se dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho servicio indique.

**Artículo 62.** (Artículo 73°, Decreto 101)

Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

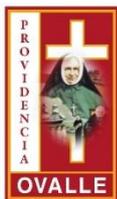
La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley 16.744.

**Artículo 63.** (Artículo 76°, Decreto 101)

Corresponderá exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos. Sin embargo, respecto a los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a esas instituciones.

**Artículo 64.** (Artículo 79°, Decreto 101)



La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma Ley.

**Artículo 65. (Artículo 80, Decreto 101)**

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma 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.

**Artículo 66. (Artículo 81, Decreto 101)**

El término de 90 días hábiles establecido por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

**Artículo 67. (Artículo 90°, Decreto 101)**

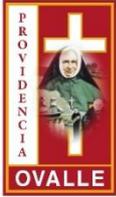
La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.

a. A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395.

b. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

**Artículo 68. (Artículo 91, Decreto 101)**

El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya



practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

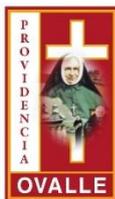
**Artículo 69. (Artículo 93°, Decreto 101)**

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en el artículo 80° y 91° de la ley.

## **TÍTULO XI. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**Artículo 70. De los Comités Paritarios. Organización, elección y funcionamiento.**

- a. De acuerdo con la legislación vigente, en toda obra o faena en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad compuestos por representantes de los trabajadores y representantes del Empleador, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744 serán obligatorias para el empleador y los trabajadores.
- b. Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes del y tres representantes de los trabajadores.
- c. La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- d. Los miembros de los Comité Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- e. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios como trabajador o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.



- f. Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- g. Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D. N° 54 de la Ley 16.744.

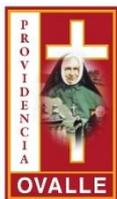
#### **Artículo 71. Funciones de los Comités Paritarios.**

- a. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte del empleador como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
- c. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en el Colegio.
- d. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.

#### **Artículo 72. Departamento de prevención de riesgos.**

El artículo 66 de la Ley N°16.744 establece que será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en las empresas mineras, comerciales e industriales con más de 100 trabajadores.

El D.S. 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la constitución y funcionamiento de dichos Departamentos, los que deberán ser dirigidos por un experto en prevención de riesgos, cuyo tiempo de atención y categoría (profesional o técnica), se encuentran regulados en sus artículos 10 y 11.



## TÍTULO XII. DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

**Artículo 73.** 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.

El concepto de manipulación para estos efectos comprende toda operación de transporte o sostén de carga, cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

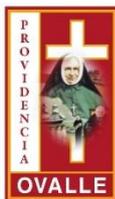
**Artículo 74.** El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud. El empleador entregará medios adecuados especialmente mecánicos para evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

**Artículo 75.** Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, el traslado de materiales, cajas, equipos, etc. deberá hacerse con las debidas precauciones, aplicando la modalidad de fuerza en las piernas, vale decir, haciendo las fuerzas desde la posición en cuclillas.

A este respecto se deja constancia que la regulación del peso máximo de carga humana se encuentra regulado por *ley 20.001 de 05/02/2005 modificado por la ley 20.949 de fecha 17 de septiembre de 2016, esto es, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.*

Asimismo, el empleador con la colaboración de la mutual de seguridad entregará información y capacitación respecto de los métodos de trabajo que se deben utilizar para proteger la salud de los trabajadores.



**Artículo 76.** Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

**Artículo 77.** 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.

Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga.

**Artículo 78.** Cabe precisar que los pesos de carga señalados son pesos de carga máximo, lo cual no implica que necesariamente se deban cargar dichos pesos.

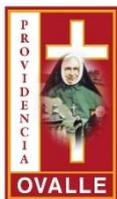
De todas formas, el empleador velará y adoptará las medidas para que los pesos de carga guarden relación con las condiciones físicas del trabajador que realizará la labor, factor que deberá tener en consideración quien dicte la orden de ejecución.

### **TÍTULO XIII. ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO**

**Artículo 79.** La Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 en materias relativas a la publicidad y consumo de tabaco, establece en su art. 10 que: “Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

- a) establecimientos de educación prebásica, básica y media;
- b) recintos donde se expendan combustibles;
- c) aquéllos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- d) medios de transporte de uso público o colectivo;
- e) ascensores.

### **TÍTULO XIV. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S. N° 40, TÍTULO VI, DECRETO SUPREMO N° 50 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y**



## **PREVISIÓN SOCIAL. ARTÍCULO ÚNICO N° 3, DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES).**

**Artículo 80.** Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos considerados son los inherentes a la actividad que desarrolla el empleador.

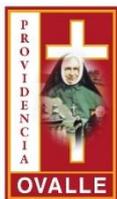
Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto olor, color, etc.), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

**Artículo 81.** Todo trabajador, y en especial el recién contratado, no podrá desempeñar sus labores sin haber recibido previamente instrucciones básicas de prevención de riesgos y un entrenamiento previo, sobre las tareas del área específica en que se desempeñará. Para estos efectos el organismo de Capacitación del Colegio, tendrá la responsabilidad de hacer cumplir lo señalado en los párrafos anteriores y el jefe directo del área en donde se desempeñará el nuevo trabajador contratado, no deberá aceptar la iniciación de sus labores sin que se haya cumplido con las etapas de entrenamiento previo y de seguridad.

**Artículo 82.** La instrucción básica de prevención de riesgos comprenderá fundamentalmente los siguientes aspectos:

- a. Interés del empleador en evitar todo tipo de Accidentes y Enfermedades Profesionales.
- b. Importancia de las pérdidas por accidentes para el trabajador, su núcleo familiar, el Colegio y el país.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- c. Importancia de los resguardos y avisos de Seguridad destinados a prevenir accidentes instalados en maquinarias o equipos y la obligación de informar inmediatamente a los Jefes superiores cuando, éstos hayan sido retirados de su lugar.
- d. La obligación de todo trabajador de informar a sus superiores de las condiciones peligrosas que encuentre en su trabajo. Si estas condiciones no fueren corregidas oportunamente, informar a la Administradora y al Comité Paritario.
- e. Obligatoriedad de informar inmediatamente al Jefe directo de toda lesión que sufra en el desempeño de su trabajo, aún las más leves.
- f. Observancia del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Colegio y fiel cumplimiento de las normas de Seguridad establecidas.

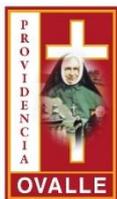
**Artículo 83.** La instrucción sobre seguridad será responsabilidad del Jefe directo. El entrenamiento previo al trabajador consultará esencialmente los siguientes aspectos:

- a. Información general sobre la organización y funcionamiento del Colegio.
- b. Instrucciones sobre los aspectos más importantes de las funciones que desempeñará el trabajador.

#### **TÍTULO XV. MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO.**

**Artículo 84.** Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, el empleador adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

**Artículo 85.** Todo trabajador expuesto ocupacionalmente a la radiación ultravioleta hará uso de los elementos de protección personal adecuados.

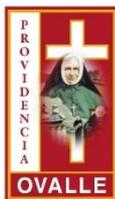


**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”**

En la circunstancia que un trabajador se encuentre expuesto a radiación ultravioleta, el Colegio le proveerá, durante dicho periodo de tiempo, de bloqueadores solares con factor de protección de 30 o más.

El trabajador deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo al índice de UV descritos a continuación.

<b>SEMÁFORO SOLAR</b>	<b>FOTOPROTECCIÓN</b>
<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 sobre factor 30 antes de cada exposición.
<b>LUZ NARANJA</b> <b>ALERTA NARANJA</b> Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta	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.

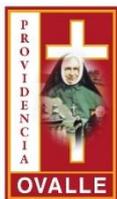


**FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”**

(Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	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 sobre factor 30 antes de cada exposición.
<b>LUZ ROJA</b> <b>ALERTA ROJA</b> Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy 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 5 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 sobre factor 30 antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 30 cada 2 horas.

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

- a. Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b. La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- c. Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

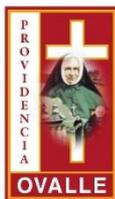
- d. Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
- e. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta. Asimismo, 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.

## **TÍTULO XVI. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS**

### **Artículo 86. \_Sobre amago o principio de incendio.**

- a. En caso de un amago o principio de incendio, se deberá proceder conforme a lo establecido en el Plan de Emergencia con que cuenta el colegio, copia que es entregado al momento de la contratación.
- b. Si el Trabajador no cuenta con la debida instrucción por el Comité Paritario, la Mutual o el Previsionista de Riesgos para la defensa en caso de siniestros, deberá colaborar con dichas instancias, uniéndose a la evacuación del área amagada con rapidez y orden. Para estos efectos el Trabajador tendrá presente lo siguiente, con respecto a los extintores, forma de usarlos y clasificación de los fuegos.
- c. Se transcribe íntegro el TITULO III - PARRAFO III Artículos 44 al 52, del D. S. 594.

De la Prevención y Protección contra Incendios, incluidas las modificaciones introducidas por el D.S. 201:



**“(Artículo 44 D.S. 594): En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.**

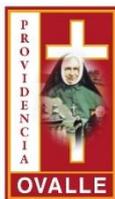
**El control de los productos combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso.**

**El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.**

**En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares”**

**Artículo 87. Sobre uso de extintores.**

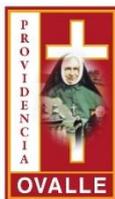
- a. **(Artículo 45 D.S. 594): Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.**
- b. **El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el artículo 46 DS 594.**
- c. **Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el decreto supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.**



- d. (Artículo 46 D.S. 594): El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla.

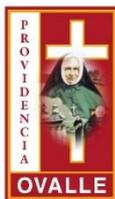
Superficie de cubrimiento máxima	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado del extintor (m)
150	4	9
225	6	11
375	10	13
420	20	15

- e. (Artículo 51 D.S. 594): Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.
- f. (Artículo 52 D.S. 594): En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios. Además, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger.
- g. Se indican algunas acciones para el correcto uso de los extintores:



1er. Paso: Sacar el extintor del soporte.
2do. Paso: Dirigirse a la proximidad del fuego.
3er. Paso: Sacar el pasador de seguridad.
4to. Paso: Presionar el gatillo y dirigir el chorro a la base del fuego, en forma de abanico.

- h. Los extintores de espuma química (Light Water) y de Agua a Presión o Corriente, son conductores de la electricidad; por lo tanto **NO DEBEN EMPLEARSE EN FUEGOS** de Equipos, Maquinarias e Instalaciones Eléctricas, a menos que exista la seguridad y certeza que se han desenergizado las Instalaciones, Máquinas y Equipos afectados, desconectando los interruptores en los Tableros Generales de luz y fuerza.
- i. El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor indicado en la tabla precedente y aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que, desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.  
Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo a la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.  
En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.
- j. (Artículo 47 D.S. 594): Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.
- k. (Artículo 48 D.S. 594): Todo el personal que se desempeña en su lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.



- I. (Artículo 49 D.S. 594): Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.
- m. (Artículo 50 D.S. 594): De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

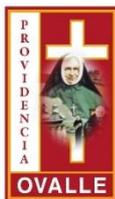
TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como: Madera, papel, género, etc.	Agua presurizada, Espuma, Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, tales como: Grasas y materiales similares.	Espuma, Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ), polvo químico seco ABC –BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ), Polvo químico seco ABC – BC
CLASE D Metales combustibles tales como sodio: titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

## TÍTULO XVII. INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Artículo 88.** Los trabajadores según el tipo de actividad que realicen puede verse expuestos a los siguientes riesgos, siendo por tal motivo necesario tomar las medidas preventivas informadas:

**Riesgo: SOBRESFUERZOS DEBIDO A MANEJO DE MATERIALES.**

Situaciones de peligro más frecuentes: Cualquier manejo o manipulación de materiales que sobrepase la capacidad física de quien la efectúa. Entre las más frecuentes, están el levantar, trasladar,



sostener, empujar y/o tirar materiales (cajas – sacos – bidones – tambores – etc.) o equipos de mediana y gran envergadura.

**Consecuencias para la salud:** En este caso pueden generarse lesiones, tales como:

- Dolores musculares;
- Lumbago mecánico;
- Lesiones traumáticas por movimientos repetitivos (tendinitis).

**Medidas preventivas:**

- Coordinar el traslado de equipos y materiales, solicitando ayuda y el uso de medios mecánicos de ser necesario.
- Al levantar algún material, debe situar la carga cerca del cuerpo, mantener la espalda recta y usar los músculos de los brazos, piernas y muslos.
- No levantar ni manipular más carga de la que su capacidad física le permita y respetándose los máximos indicados en este reglamento.
- Evitar los movimientos bruscos, efectuando el desplazamiento de todo el cuerpo al realizar movimientos de rotación.
- Usar faja lumbar cuando sea necesario.

**Riesgo: CAÍDAS A IGUAL Y DISTINTO NIVEL.**

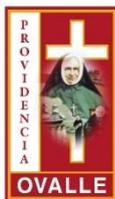
Situaciones de peligros más frecuentes: Cualquier persona que se traslade dentro del Colegio puede tropezar, resbalar o caer; lo cual puede ocurrir a nivel de piso o superior.

**Consecuencias para la salud:** En este caso pueden generarse lesiones, tales como:

- Esguinces
- Fracturas
- Heridas contusas y cortantes

**Medidas preventivas:**

- Mantener el orden y el aseo.
- Usar escalas con apoyos de seguridad y en buen estado.
- Colocar letreros o barreras cuando exista riesgo incontrolable



- Limpiar inmediatamente derrames líquidos.
- Evitar parches rotos o disparejos en el piso.
- Bajar las escalas siempre usando el pasamano.
- No mantener partes salientes en máquinas o equipos.
- No mantener rejillas rotas o mal ajustadas.
- Evitar instalar tubos, cañerías colocadas a ras de piso.
- No correr, jugar o caminar descuidadamente por la planta.
- No utilizar zapatos con tacos altos, con plataformas ni hawaianas.

**Riesgo: TRABAJO REPETITIVO O TENSO.**

**Consecuencias:** Tendinitis. Tenosinovitis. Síndrome del túnel carpiano.

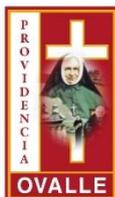
**Medidas Preventivas:**

- Corrección de malos hábitos de trabajo.
- Corrección ergonómica de los puestos de trabajo.
- Pautas de ejercicios destinados a relajar y fortalecer musculaturas comprometidas.
- Trabajar las manos y antebrazos en posiciones naturales, no – tensas.

**Consecuencias:** Contusiones. Erosiones. Heridas contusas. Heridas cortantes. T.E.C.

**Medidas Preventivas:**

- Precaución en desplazamientos de pisos inferiores de una instalación o faena.
- Mantener vías de tránsito libres de materiales, obstáculos u objetos sobresalientes.
- No sobrecargar cajones superiores de cajoneras y no abrir más de un cajón a la vez.
- Señalizar puertas de vidrios colocando a lo menos a 1,40 Mt. Cinta adhesiva.



**Riesgo: CAÍDA A DISTINTO Y AL MISMO NIVEL.**

**Consecuencias:** Contusiones. Heridas. Esguince. Luxaciones. Fracturas, etc.

**Medidas Preventivas:**

- Las escalas de mano, deben estar construidas de acuerdo a las normas, sus largueros deben sobrepasar su punto superior de apoyo, estar amarradas: emplearlas en un ángulo seguro, no subir con las manos ocupadas.
- En trabajos a nivel no deberán: correr, mantener pisos libres de derrames de líquidos o materias grasas, mantener correcto orden y aseo general.

**Riesgo: HERIDAS CON OBJETOS CORTANTES Y PUNZANTES**

**Consecuencias:**

- Heridas contusas, cortantes y punzantes, mutilaciones.

**Medidas Preventivas:**

- Eliminar o mantener debidamente protegidos los elementos cortantes.
- Utilizar correctamente los cuchillos Retráctil. No sacar corchetes con las manos.

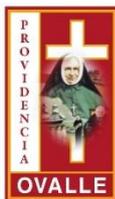
**Riesgo: ELÉCTRICOS.**

**Consecuencias:**

- Shock eléctrico.
- Heridas.
- Quemaduras.
- Muerte.

**Medidas Preventivas:**

- No intervenir equipos, máquinas o sistemas eléctricos.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- La reparación de artefactos eléctricos debe ser realizada por personal calificado y autorizado.
- Evite recargar enchufes. No usar triples o ladrones de corriente.
- Para desconectar un equipo tire del enchufe y no del cable.
- Denunciar de inmediato a la Jefatura Directa cuando existan cables o enchufes en mal estado.
- Usar cables blindados con sus respectivos enchufes.
- Verificar existencia y estado de protectores de diferenciales en tableros eléctricos.
- No trabajar con las manos húmedas.
- Asegurar mediante candados y sistemas de lockout.

**Riesgo: CONTACTO CON LÍQUIDOS Y OBJETOS CALIENTES.**

**Consecuencias:**

- Quemaduras.

**Medidas Preventivas:**

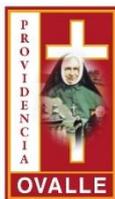
- Fijar cocina en la pared.
- Mantener mangos de teteras, ollas y sartenes hacia a dentro.
- Evitar el contacto de hervidores eléctricos con lugares que puedan hacer corto- circuito.
- No caminar ni correr con contenedores de líquido caliente en tazas, vasos o termos.
- No trasladar líquidos calientes a las salas de clases.
- Ubicar estufas en un rincón.

**Riesgo: CAMINAR, SUBIR O BAJAR ESCALERAS EN FORMA DESCUIDADA.**

**Consecuencias:** Contusiones, desgarros musculares, luxaciones y/o fracturas.

**Medidas Preventivas:**

- Evitar correr por pasillos y escaleras.



- Trasladarse con precaución por escaleras utilizando pasamanos.
- Las damas deben evitar el uso de zapatos muy altos.

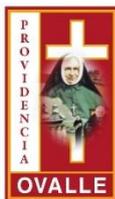
**Riesgo: ATROPELLO O CHOQUES CON VEHÍCULOS EXTERNOS.**

**Consecuencias: Contusiones, Fracturas, TEC, Muerte.**

**Medidas Preventivas:**

- Señalizar con luz intermitente al ingresar al establecimiento, velocidades máximas, atención de alumnas y personas que ingresan o salen por las puertas de acceso vehicular y peatonal.
  - El personal debe tomar precauciones al ingresar y/o salir del Colegio, a objeto de evitar ser atropellado o chocado.
  - El personal cuya labor es la de chofer debe respetar las normas establecidas en la Ley del Tránsito N°18.290
- Tener documentos al día.  
Uso del cinturón de seguridad.  
Conducir a velocidad y distancia permitida.  
No conducir bajo la influencia del alcohol, drogas u otros productos que deterioren sus capacidades físicas y mentales.  
Verificar que el vehículo que va a conducir se encuentre en buenas condiciones de operación y con revisión técnica vigente.  
Conducir a la defensiva, respetar a los peatones y conductores.  
No transportar personas sobrepasando la capacidad del vehículo.
- Cruzar en las esquinas y zonas reguladas.
  - Transitar por la vereda o pasos peatonales habilitados.
  - Al cruzar la calzada verificar que en ambos sentidos no vienen vehículos.
  - Subir o bajar sólo con el vehículo detenido.
  - No cruzar la calzada por delante de vehículos detenidos y/o estacionados.

**Riesgo: DAÑO AUDITIVO PRODUCIDO POR MÁQUINAS O EQUIPOS DE SONIDO.**



**Consecuencia:** dificultad para escuchar.

**Medidas Preventivas:**

- Utilizar tapones auditivos para quienes se encuentran expuestos a ruido permanente.

**Riesgo: EXPOSICIÓN PROLONGADA RADIACIÓN UV-B , UV-A.**

**Consecuencias:**

- -Quemaduras
- -Deshidratación
- -Cáncer de Piel

**Medidas Preventivas:**

- Se debe beber al menos 2 litros de agua durante el día.
- Se deben utilizar los elementos de Protección Personal cuando se está expuesto al sol (cubre nuca y foto protector factor 30 mínimo).

**Riesgo: DIFONÍA.**

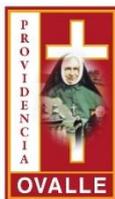
**Consecuencias:**

- patologías o disfunciones (como por ejemplo la afonía) que afectan a los distintos órganos en la fonación y el habla, causando enfermedades como nódulos y pólipos, reconocidos como enfermedad profesional

Este problema suele venir desencadenado por sobreesfuerzo vocal, mala acústica o condición ambiental de las aulas, presencia de partículas de polvo o tiza en el ambiente, tareas en espacios abiertos o incluso expuestos al frío (profesores de educación física), o bien por factores personales como hablar de forma inapropiada, fumar, presencia de faringitis, etc.

**Medidas Preventivas:**

- Formación e información específica a los docentes sobre un buen uso de la voz.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- Intentar hablar de frente al alumno (hablar a distancia cercana)
- Instalar pantallas absorbentes o reflectantes de ruido
- Utilizar pizarras digitales o tizas que no generen polvo
- Si es necesario, utilizar micrófono.
- Incluir hábitos saludables en la forma de hablar:
- No forzar la intensidad de la voz
- Respirar correctamente
- Mantener húmedas las cuerdas vocales (beber agua de forma regular).
- Evitar irritantes de las cuerdas vocales: tabaco, ambiente frío, cambios bruscos de temperatura, cuidar la humedad del ambiente, etc.

**Riesgo: ESTRÉS LABORAL**

**Consecuencias:**

- Depresión, angustia, desconcentración

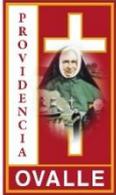
**Medidas Preventivas:**

- Fomentar reuniones periódicas internas con el profesorado para tratar temas de carga de trabajo, conflictos con alumnos y padres, condiciones de conciliación, etc. puede ser una de las herramientas más eficaces para conocer el estado de los trabajadores.
- implantación de encuestas de prevención de riesgos psicosociales.

**Riesgos específicos:**

- **Primer ciclo infantil:**

**Riesgos: EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS POR FLUIDOS CORPORALES (CAMBIO DE PAÑALES, VÓMITOS, SALIVA DE LOS BEBÉS, ETC) Y SOBRESFUERZOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS Y POSTURAS FORZADAS (COGER EN BRAZOS A LOS NIÑOS,**



**INCLINACIÓN DEL TORSO PARA JUGAR CON ELLOS, AYUDARLES EN EL COMEDOR, ETC).**

**Medidas preventivas:**

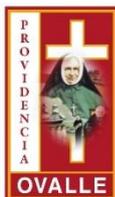
- **Información/formación sobre medidas higiénicas y normas de higiene personal: uso de guantes y ropa de trabajo (gestión externa de la citada ropa).**
- **Promoción de campañas y programas de vacunación.**
- **Formación /información en manejo manual de cargas y posturas forzadas**
- **Adecuar espacios de trabajo ergonómicos, como por ejemplo en la zona de cambiadores instalar unos escalones que permita al alumno (con la ayuda del profesor) subir hasta dicho punto. Minimizamos el esfuerzo de elevar a los niños.**
- **Elaborar una guía de buenas prácticas en el manejo manual de los alumnos, de tal forma que se eviten futuras patologías derivados del manejo manual de cargas de los niños.**
- **Introducir ejercicios de estiramiento y calentamiento dentro de la jornada laboral.**

• **Profesores de educación física:**

**Riesgos: FATIGA FÍSICA (SOBRESFUERZOS Y POSTURAS), Y LESIONES PRODUCIDAS POR SOBRECARGA MUSCULAR AL REALIZAR LABORES PROPIAS DEL PUESTO.**

**Medidas preventivas:**

- **Disponer de una guía que recoja ejercicios de calentamiento, estiramiento, posturas correctas al realizar el ejercicio, etc. antes, durante y después de finalizar cada clase.**
- **Disponer de un protocolo de actuación ante la detección de síntomas o daños en el organismo al realizar el ejercicio físico: medidas de protección y prevención.**



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

• **Profesores de laboratorio:**

**Riesgos: CONTACTO Y EXPOSICIÓN A PRODUCTOS QUÍMICOS.**

**Medidas preventivas:**

- Realizar un inventario de los productos utilizados y eliminar aquellos peligrosos (ayudarse de las fichas de seguridad de cada producto).
- Implantar el uso de equipos de protección individual.
- Instalar sistemas de extracción localizada (campanas extractoras).

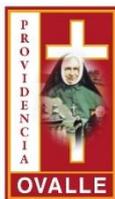
• **Profesores de aulas:**

**Riesgos: VIOLENCIA EN LAS AULAS (AGRESIONES POR PARTE DE ALUMNOS)**

**Medidas preventivas:**

- Disponer de protocolo de actuación ante agresiones
- Informar/formar a los trabajadores sobre el protocolo a seguir ante situaciones conflictivas con alumnos que ayude a reconducir la situación.

**Riesgos: EXPOSICIÓN EN GENERAL A AGENTE COVID-19**



### **Consecuencias: Contagio Covid-19 (Corona Virus)**

#### **Medidas preventivas:**

- Lavado frecuente de manos.
- Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable.
- Mantener distancia física de un metro como mínimo.
- Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca.
- No compartir artículos de higiene ni de alimentación.
- Evitar saludar con la mano o dar besos.
- Usar mascarilla
- Mantener ambientes limpios y ventilados.
- Estar alerta a los síntomas del COVI D-19: fiebre sobre 37,8°, tos, dificultad respiratoria (\*), dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza.

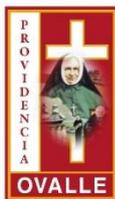
(\* En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia, de lo contrario llamar a **SALUD RESPONDE 6003607777**

### **Riegos: EXPOSICIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO A AGENTE COVID-19.**

#### **Consecuencias: Contagio Covid-19 (Corona Virus)**

#### **Medidas preventivas:**

- Mantener ambientes limpios y ventilados.
- Controlar temperatura al ingreso de las instalaciones del Colegio.
- La limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, deberá realizarse de acuerdo con las orientaciones para el proceso de limpieza y desinfección de espacios de uso público y lugares de trabajo indicadas en el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes - Covid-19"
- Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros.
- Realizar desinfección del medio de transporte (buses de acercamiento, vehículos y/o camionetas) cada vez que se realice traslado de trabajadores/trabajadoras.
- Realizar limpieza y desinfección de casino y comedor posterior al uso de estos.



- Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales.
- Promover y dar acceso a lavado de manos por parte de trabajadores y trabajadoras, visitas,
- contratistas y clientes.

**Riesgos: EXPOSICIÓN INDIVIDUAL A AGENTE COVID-19**

**Consecuencias: Contagio Covid-19 (Corona Virus)**

**Medidas preventivas:**

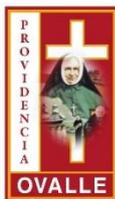
- Facilitar las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos frecuente con agua y jabón.
- Disponer de solución de alcohol gel permanentemente para el trabajador/trabajadora que no tiene acceso a lavado de manos con agua y jabón de manera frecuente.
- Mantener distancia física de 1 metro entre las personas
- Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último.
- Usar mascarilla.
- Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos.

**Riesgos: EXPOSICIÓN AL AGENTE COVID-19 EN REUNIONES EN LUGAR DE TRABAJO**

**Consecuencias: Contagio Covid-19 (Corona Virus)**

**Medidas preventivas:**

- Promover las reuniones no presenciales mediante el uso de medios electrónicos.
- Si la reunión presencial no puede ser reemplazada por medios electrónicos:
  - a. Reducir el número de personas
  - b. Organizarla de manera que los participantes estén al menos a 1 metro de distancia entre sí.
  - c. Contar con acceso a lavado de manos o en su defecto, solución de alcohol gel.
  - d. Conservar los nombres, RUT y teléfonos de los participantes de la reunión durante al menos un mes
  - e. Limpiar el lugar donde se realizó la reunión después de concretada



f. Evitar disponer de alimentos y bebestibles durante la reunión

**Riesgos: EXPOSICIÓN AL AGENTE COVID-19 CON RELACIÓN A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Consecuencias: Contagio Covid-19 (Corona Virus)**

**Medidas preventivas:**

- Entregar las facilidades para que trabajadoras (es) puedan desempeñar sus labores en forma remota (teletrabajo), considerando las funciones del cargo.
- Favorecer las actividades vía videoconferencia, llamadas telefónicas o correos electrónicos.
- Evitar aglomeraciones en actividades como: reuniones, cursos, seminarios, mesas de trabajo.
- Promover que se mantenga distancia física de al menos 1 metro entre trabajadoras(es).
- Establecer horarios diferidos de almuerzo para evitar aglomeraciones.
- Mantener control de temperatura al ingreso a las dependencias

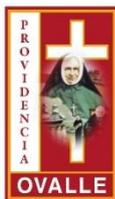
**RIESGOS EN EL TELETRABAJO**

**Riesgos: DE LESIONES POR GOLPES O CAÍDAS**

**Consecuencias: Caídas y golpes con objetos, golpe eléctrico, quemaduras con líquidos calientes**

**Medidas preventivas:**

- Mantener el espacio de trabajo ordenado, libre de obstáculos para el tránsito.
- Evitar las superficies resbaladizas o alfombrillas (especialmente en lugares próximos a las escaleras o en los balcones).
- Evitar desplazarse por la casa a oscuras o corriendo.
- Mantener el área de trabajo y en especial el lugar del escritorio libre de objetos que puedan caer desde alguna repisa o mueble de pared, asegurando que estén firmes o sencillamente ubicándolos en otro lugar.
- Mantener el sistema eléctrico y los equipos en buen estado (sistema eléctrico normalizado con protecciones de diferencial,



fusibles, neutro y/o puesta a tierra, enchufes firmes en la pared, red y equipos sin intervenciones fuera de norma).

- Evitar sobrecargar enchufes o alargadores.
- Al consumir tu bebida caliente favorita, utilizar un recipiente de base ancha, de preferencia con tapa, llenándolo solo hasta un 75% de capacidad.

Riesgos: **LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS.**

Consecuencias: Pueden dar origen a enfermedades musculoesqueléticas en hombros, cuello, mano, muñeca, brazo, codo y zona lumbar.

**Medidas preventivas:**

**Adaptar y/o ajustar a las condiciones específicas individuales:**

**Mesa**

- Los objetos que utilizas para cumplir con tus tareas ubícalos a una distancia cómoda para evitar posturas forzadas.
- Debe haber suficiente espacio libre debajo de la mesa para mover libremente piernas y pies. Evita dejar objetos que obstaculicen el movimiento.

**Silla**

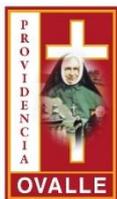
- Usa una silla que te permita apoyar la espalda totalmente.
- La altura de la silla te debe permitir apoyar cómodamente los antebrazos en la superficie de trabajo para alcanzar cómodamente el teclado. Si la altura de la silla no te permite lograr una posición correcta de los brazos, utiliza cojines para regular su altura.
- Idealmente, tus rodillas deben formar un ángulo de 90° mientras tus pies reposan en el suelo. Si es necesario utiliza algo como apoyapiés para elevarlos.

**Equipos (Teléfono)**

- De acuerdo a las características del trabajo, aprovecha las llamadas telefónicas para alternar la postura y caminar.

**Equipos (computador)**

- El computador debe estar ubicado al frente tuyo, así evitas posturas forzadas de cuello.



- El borde superior de la pantalla debe quedar al mismo nivel o ligeramente por debajo de los ojos, a una distancia de 50 cm. aproximadamente. Si usas un notebook, una opción es que tengas un teclado y mouse externo y un elemento alzador del equipo para una mejor regulación de la pantalla. Otra opción es conectar una pantalla externa y utilizar el teclado y touchpad del equipo portátil o un mouse externo.
- Las muñecas deben ubicarse sobre el teclado y mouse de manera neutra como descansando sobre ellos.

#### **Pausa activa**

- Verifica tu postura constantemente para evitar dolores o incomodidades en cualquier parte del cuerpo.
- Es importante hidratarse continuamente.
- Ante síntomas de fatiga, ponte de pie, hidrátate de ser necesario y procura darte una pausa activa o simplemente muévete, estírate, camina.
- Realiza pausas de 5 minutos por cada hora de trabajo, aproximadamente.

Es importante realizar estiramientos en el cuello, zona dorsal y lumbar, además de hombros, brazos (manos, muñecas y antebrazos) y piernas, de esa forma podrás inducir relajación para disminuir el estrés y la tensión, prevenir lesiones musculares, aliviar el dolor y preparar el cuerpo para trabajos estáticos. Cada grupo muscular debe estirarse suavemente durante 15 a 30 segundos.

#### **Riesgos: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Consecuencias: Enfermedades de salud mental laboral

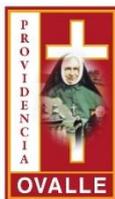
#### **Medidas preventivas:**

##### **Del horario de trabajo**

- Establece y cumple horarios realistas que te permitan cumplir con tu trabajo
- Acuerda con tu jefatura aspectos acerca del trabajo, tales como accesibilidad (horarios, turnos, reuniones, etc.), métodos de trabajo (procedimientos, reportes y su periodicidad), supervisión (control por parte del empleador horario establecido).

##### **Para la distracción**

- Participa de iniciativas propuestas por la organización para la integración entre compañeros de trabajo.



- Gestiona tu jornada de trabajo para realizar las labores dentro de los tiempos y horarios convenidos.
- Establece acuerdos con tu grupo familiar respecto a tu presencia en el hogar y tus responsabilidades frente al trabajo.

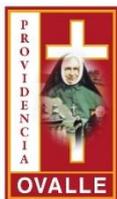
## **TÍTULO XVIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS A PROPÓSITO DE LA DECLARACIÓN DE ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL POR PARTE DE LA AUTORIDAD.**

**Artículo 89.** La Ley N°21.391 agregó el artículo 206 bis al Código del Trabajo, regulando las medidas de flexibilidad que debe adoptar un empleador en caso de que se declare Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe producto de una calamidad pública o alerta sanitaria por parte de la autoridad correspondiente. El empleador deberá ofrecer al trabajador la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo cuando la naturaleza de las funciones lo permitiere y sin em de remuneraciones, siempre que el trabajador se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- a. Cuando tenga el cuidado personal de uno o más niños en etapa preescolar. En este caso si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal del niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.
- b. Si, a propósito del estado de excepción, se adoptan medidas como cierre del establecimiento de educación básica o se impide la asistencia a los mismos. En este caso, el trabajador debe tener a su cargo un niño o niña menor de doce años y debe entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda de otra persona adulta.
- c. Cuando el trabajador tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad. Lo que deberá acreditarse conforme lo establece el mismo cuerpo legal.

**Artículo 90.** La Ley N°21.498 modificó el artículo 202 del Código del Trabajo, por lo que señala que durante el periodo de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:



- Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- Se ejecute en horario nocturno.
- Se realice en horas extraordinarias de trabajo.
- La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

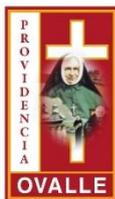
Igualmente, si durante el periodo de embarazo la autoridad declara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo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

**Artículo 91. Medida de cuidado de trabajadoras embarazadas.**

La Ley N°21.260 agregó un inciso al artículo 202 del Código del Trabajo, regulando las medidas de seguridad que debe adoptar un empleador en caso de que tenga a una trabajadora embarazada durante cualquier Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe producto de una enfermedad contagiosa.

En estos supuestos el empleador debe:

1. Ofrecer a la trabajadora la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo durante el tiempo que dure el Estado de Excepción Constitucional.
2. En caso de que la naturaleza de las funciones no sea compatible con el trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá ofrecerle realizar labores que no requieran contacto con el



público o con terceros que no trabajan en el lugar donde se encuentra la trabajadora embarazada, siempre que esto sea posible y no menoscaben a la trabajadora.

Cabe señalar que en ambos casos debe existir un consentimiento por parte de la trabajadora, es decir, estas son opciones que se le deben ofrecer a la trabajadora, pero ella puede rechazarlas y seguir trabajando como lo hacía habitualmente.

Además, estas opciones no pueden conllevar un **menoscabo o una disminución de las remuneraciones de la trabajadora.**

## **TÍTULO XIX. DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

### **Artículo 92. De los riesgos sicosociales.**

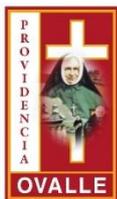
Teniendo en cuenta que el objetivo principal del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales, el empleador se compromete a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de esta, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del Ministerio de Salud (MINSAL).

### **Artículo 93. Concepto.**

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

### **Artículo 94. Medición del riesgo.**

Para hacer efectiva la medición de este factor de riesgo será aplicado el instrumento señalado por esta resolución, el que fije la ley , siempre y cuando estén acordes con la legislación laboral vigente, ni vulnere los derecho fundamentales de los trabajadores.



La aplicación se debe realizar a un número suficiente de involucrados de la organización, que permita tener claridad en cuanto a la gestión del riesgo en la organización.

El instrumento puede ser aplicado por un profesional del ámbito de la prevención de riesgos, del área de la salud mental o de riesgos psicosociales, involucrado en la gestión de riesgos en salud ocupacional o de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la propia organización o bien externo a ella. Asimismo y con el objeto de proteger la salud de los trabajadores, específicamente riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo, el empleador se encuentra facultado para requerir de los organismos Administradores de la Ley N° 16.744, la ejecución de actividades permanentes y efectivas de prevención de riesgos, como la realización de exámenes psicológicos de control a los trabajadores, pudiendo para tales efectos, dichas entidades citarlos para la realización de los mismos.

#### **Artículo 95. Objetivo de la medición.**

Con Los resultados de las mediciones se deben tomar todas las medidas necesarias para evitar y prevenir los riesgos psicosociales en el interior del Establecimiento Educacional.

### **TÍTULO XX. SANCIONES Y MULTAS**

**Artículo 96.** El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes.

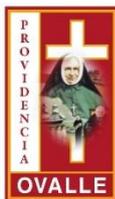
Las sanciones consistirán en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o la sanción de una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.

La determinación de la sanción específica y/o la cuantía de la multa será proporcional a la gravedad de la infracción.

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

De la sanción podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicadas y notificadas ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

**Artículo 97.** El trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda cuando le sea aplicada alguna multa, según lo dispone al Art. N° 157 del Código del Trabajo.



**Artículo 98.** Tratándose de infracciones que importen una causal de terminación del Contrato de Trabajo contemplada en el artículo 160 del Código del Trabajo, se aplicará directamente el despido que proceda por dicha causal.

**Artículo 99.** Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

**Artículo 100.** Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744, sus reglamentos y normas complementarias y en el Código del Trabajo.

## **TÍTULO XXI. LEY DE LA SILLA**

**Artículo 101.** El Establecimiento Educacional mantiene en sus dependencias sillas en cantidad suficiente para cubrir los requerimientos de los trabajadores, los que las podrán usar en la medida que sea necesario y posible, de acuerdo a las funciones que les son propias.

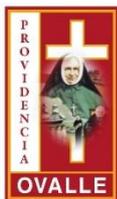
## **TÍTULO XXII. SOBRE MATERIAS RELATIVAS AL TABACO.**

**Artículo 102.** Se prohíbe el consumo de tabaco, en todas sus formas en el Establecimiento educacional. Medida que incluye estudiantes, apoderados y personal del establecimiento.

**Artículo 103.** Igual prohibición se establece hasta una distancia de 100 metros de las instalaciones del establecimiento.

## **TÍTULO XXIII. DE LA POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS**

**Artículo 104.** Objetivo de la política de alcohol y drogas.  
El objetivo principal de esta Política de Alcohol y Drogas es proteger la integridad física y salud de nuestros Trabajadores, resguardando con ello la seguridad y continuidad de todas nuestras operaciones.



Como fundamento de la misma, se reconoce que el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas altera y disminuye una amplia gama de capacidades físicas y psíquicas, afectando la salud de la persona y con ello a su grupo familiar, deteriorando su desempeño como Trabajador y produciendo efectos adversos sobre las condiciones de seguridad y productividad en las que se desenvuelve nuestro trabajo diario.

Esta Política pretende proveer de un marco de referencia básico, ajustado a la normativa legal vigente, que permita establecer medidas tendientes a limitar el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, así también como constituirse en una guía para manejar en forma consistente y ecuánime aquellos casos en que se detecte el consumo o los efectos de alguna sustancia psicoactiva en ocasión del desempeño laboral.

**Artículo 105. Alcance y definiciones.**

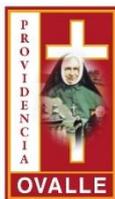
Las normas y procedimientos descritos en el presente documento son aplicables a todos los Trabajadores del Colegio, bajo cualquier tipo de contrato de trabajo y en cualquier categoría laboral o jerárquica, sin excepción o discriminación de ninguna naturaleza.

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

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

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

**Tabaco:** Se refiere al consumo de tabaco en sus diversas presentaciones. Numerosas investigaciones han demostrado fehacientemente las propiedades adictivas de diferentes principios activos presentes en el tabaco,



principalmente de la Nicotina. Así también se reconoce clínicamente su efecto y participación, directa e indirecta, en una amplia gama de enfermedades, entre las que se destacan diversas afecciones respiratorias, especialmente de enfisema pulmonar y cáncer. Asimismo, se ha demostrado que sus efectos adversos no se limitan al consumidor activo, sino también a quienes se exponen al humo del tabaco en forma pasiva y sistemática, afectando tanto a compañeros de trabajo como al grupo familiar expuesto.

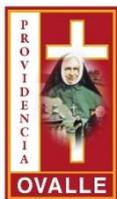
**Artículo 106. Principios.**

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

Es responsabilidad de todo Trabajador mantenerse en su trabajo en condiciones físicas y psíquicas normales, libre de los efectos de cualquier tipo de sustancias, a fin de desempeñarse en forma adecuada, protegerse a sí mismo, a sus compañeros de trabajo y al público en general.

El consumo de alcohol y sustancias psicoactivas presenta diversos grados, desde un consumo puntual y moderado, con algún carácter social, hasta una afección grave en la forma de diversas adicciones y alcoholismo. Por lo tanto, esta política provee de un marco de referencia frente al que siempre se deberá actuar con criterio, considerando las condiciones específicas de cada caso y de la persona afectada en particular, tales como su desempeño y aporte laboral previo, tipo de consumo, frecuencia, atenuantes y agravantes de la situación, etc.

El consumo o abuso de estas sustancias y sus consecuentes efectos, fuera de las obligaciones laborales, están sujetos a decisiones personales y propias de la vida privada de cada individuo. Por lo anterior, esta política se orienta en el aspecto preventivo a entregar información y asesoría a los Trabajadores sobre los efectos de las mismas para privilegiar una decisión madura, responsable e informada respecto al consumo, y en el aspecto normativo a abordar mediante procesos de monitoreo y análisis únicamente a aquellos Trabajadores que hayan participado en incidentes o accidentes que deriven en lesiones o pérdidas, y que por lo tanto, hagan necesario la participación de la empleadora en investigar y definir las condiciones y responsabilidades personales asociadas a estos hechos.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

Los procesos de control y muestreo que se establezcan deberán ser siempre universales y claramente limitados y condicionados a los factores y procedimientos definidos en esta política. Ningún empleado de la Fundación podrá exceptuarse de los procedimientos que se determinen a partir de esta Política. El empleador podrá establecer un sistema aleatorio, objetivo y universal de control preventivo de sustancias comprendidas en esta política, velando por el secreto de la información en beneficio del Trabajador.

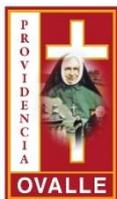
Las decisiones derivadas de esta política deberán ser justas, equitativas y transparentes y con estricto apego al marco jurídico vigente. Así también, deberán ser manejadas con estricta reserva en su proceso de análisis, resguardando con especial atención la identidad y dignidad de los involucrados, independientemente de los resultados entregados por los procedimientos de control.

Los procesos de muestreo o control deberán ser sistemáticos y formales, de acuerdo a los procedimientos, responsables y autorizaciones establecidas en esta política. Los resultados de los mismos deberán ser dados a conocer al Trabajador afectado en forma discreta y oportuna.

El consumo de tabaco dentro de las instalaciones del Colegio o en vehículos de la misma se encuentra prohibido por ley y además afecta tanto la seguridad de los diversos recintos al existir una combustión abierta que potencia riesgos de incendio (ej. colillas mal apagadas), como también por el menoscabo que sufren las actividades laborales que se desarrollan mientras se fuma (ej. conducir un vehículo). Por otra parte, se afecta la higiene del ambiente de trabajo, exponiendo a otros Trabajadores a sustancias nocivas para su salud. Por estos motivos, los lugares y condiciones de consumo deberán ser regulados en forma de limitar estos efectos adversos.

**Artículo 107. Responsables.**

Todas las decisiones aplicables a esta política son de responsabilidad primaria de la Dirección del Colegio, asesorado por el Comité Paritario, quienes a su vez serán responsables de coordinar los procesos de toma, manejo y análisis de muestras y sus eventuales contramuestras, estadísticas de control y el adecuado registro de todas estas actividades.



**Artículo 108. Reglamentación.**

**Alcohol:** Se prohíbe la posesión, consumo, venta y distribución de bebidas alcohólicas en los recintos del Colegio.

**Drogas:** Se prohíbe el uso, consumo, venta, entrega, posesión, transporte y desempeño bajo los efectos de cualquier droga o sustancia psicoactiva durante la jornada de trabajo. Se prohíbe también desempeñar el trabajo bajo los efectos del abuso en la ingestión de drogas legales adquiridas con o sin receta médica. La excepción a la presente norma la constituye el uso de fármacos prescritos por un médico que ejerza legalmente su profesión y adquiridos bajo receta médica, en cuyo caso el Trabajador deberá dar aviso a su Jefatura Directa en forma inmediata, antes de comenzar sus actividades diarias, quien comunicará tal situación a la Administradora, para asesorarse sobre los eventuales efectos adversos del fármaco y analizar si algunas restricciones de actividad pueden ser aconsejables. Además, en caso que dependiendo del fármaco y la administración produjera efectos adversos y contraindicados al tipo de trabajo que desempeña el Trabajador, podrá ser remitido a un especialista a fin de determinar su condición, teniendo presente su seguridad personal y de quienes lo rodean.

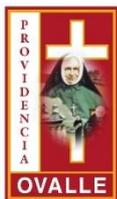
**Tabaco:** Se prohíbe fumar tabaco en cualquier recinto del Colegio.

**Artículo 109. Principios de apoyo.**

La Fundación se reserva el derecho de efectuar controles del consumo de alcohol y drogas a todos aquellos Trabajadores, independientemente de cualquier condición de cargo o responsabilidad, que hayan tenido participación en incidentes o accidentes que hayan tenido como consecuencia lesiones a personas (a terceros o a sí mismo) o pérdidas materiales significativas, o que hayan tenido el potencial de producir lesiones de mediana gravedad o superiores.

La Fundación proveerá de información, en el ámbito individual, charlas o afiches, sobre el consumo de alcohol, drogas y tabaco, con el fin de garantizar el acceso a información básica sobre los múltiples efectos adversos, y que los Trabajadores puedan tomar una decisión informada sobre su eventual consumo.

Se entiende que la existencia y difusión de esta Política y sus acciones preventivas constituirán un estímulo para tomar conciencia a nivel personal y abrir un sano debate a nivel de la organización sobre los efectos del consumo de estas sustancias. Para garantizar la difusión y reforzar la responsabilidad personal de cada empleado, esta política se incluye en el presente reglamento interno.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

Tratándose el consumo de estas sustancias de un continuo, que abarca desde un hábito personal poco saludable hasta una enfermedad grave, se estima que en muchos de los casos se tratará de una condición susceptible de apoyo psicológico y tratamiento médico. El Empleador otorgará las facilidades para el tratamiento y rehabilitación de todo Trabajador que consciente de su problema, y que voluntaria y proactivamente solicite apoyo para su recuperación, bajo la condición de que esta declaración sea previa a una detección por parte del Empleador a través de cualquier medio. Para solicitar este apoyo, consistente en el otorgamiento de permiso sin goce de sueldo durante el tiempo necesario para la recuperación, el Trabajador deberá dirigirse, en forma voluntaria y confidencial, a cualquiera de las siguientes personas de la organización:

- Director del Establecimiento Educacional.
- Inspectora General
- Otro miembro del Equipo Directivo.

El criterio para elegir a la persona a quien solicitar ayuda podrá ser estrictamente personal y dependerá del grado de confianza que el Trabajador tenga con alguno de ellos.

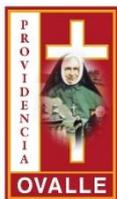
La o las personas elegidas por el Trabajador para canalizar su solicitud deberán guardar absoluta reserva de la situación, debiendo comunicar tal circunstancia al Director o a la Administradora, quién tendrá a su cargo el proceso de análisis de la situación y posterior apoyo.

**Artículo 110. Procedimientos de control.**

Con el propósito de lograr los objetivos planteados en la Política de Alcohol y Drogas, se efectuarán los siguientes controles, aplicables a todos sus Trabajadores que hayan participado en los incidentes o accidentes que se describen:

**Accidentes con resultados de lesiones:** se refiere a Trabajadores que hayan participado, directa o indirectamente, en accidentes con resultado de lesiones leves, menos graves, graves o resultado de muerte, ya sea en la persona de otros Trabajadores, apoderados, alumnas o público en general.

**Incidentes con potencial de lesiones o muerte:** se refiere a Trabajadores que hayan participado en hechos o circunstancias que directamente no produjeron lesiones, o produjeron pérdidas inferiores a las del punto anterior, pero que evidentemente pudiesen haber producido lesiones menos graves o superiores, como por ejemplo, el disparo accidental de armas de fuego, atropellos, asaltos, quedarse dormido al volante, etc. a modo meramente ejemplar y no excluyente



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

de otras circunstancias, y en las cuales sea relevante determinar el grado de participación y alerta del Trabajador.

**Incidentes con presencia de sustancias ilícitas o alcohol:** se refiere a Trabajadores que, por diversas circunstancias, incluyendo a modo ejemplar el monitoreo control de sus efectos personales, la revisión del lugar de trabajo, revisión de vehículos ante mantenciones o accidentes de tránsito, u otras situaciones, evidencien el porte o tenencia de alcohol o drogas entre sus pertenencias o en su lugar de trabajo.

Las personas que hayan participado directa e indirectamente en los incidentes y accidentes descritos, deberán ser sometidas a la brevedad posible a exámenes para determinar la presencia de sustancias en su organismo. Para estos efectos se acudirá a los organismos de salud competentes.

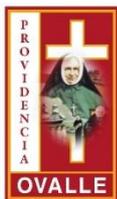
En todos los casos que se detecte inicialmente la presencia de alguna de las sustancias descritas, se efectuará de inmediato un segundo procedimiento de detección mediante una técnica distinta y de mayor precisión, en forma de descartar la posibilidad de un falso positivo. En caso de requerirlo el Trabajador, este podrá solicitar la presencia de un Ministro de Fe para la rotulación de la muestra y cadena de custodia para garantizar el curso de la misma. Estos procedimientos serán tomados por personal especializado externo, para garantizar la transparencia y seguridad de los procesos, y se efectuará en laboratorios de reconocida trayectoria, seriedad y transparencia (Universidades, Hospitales Públicos o Mutualidades).

Por otra parte, el Empleador se reserva el derecho de incluir exámenes específicos en los procedimientos de evaluación pre-ocupacionales, tendientes a detectar la presencia de Alcohol y Drogas en los postulantes recién incorporados. Esto será debidamente comunicado a los postulantes en la primera etapa del sistema de selección de personal, y serán administrados únicamente con el consentimiento escrito de los mismos.

**Control en casos de incidentes o accidentes:** El Empleador realizará exámenes a todo Trabajador que tenga alguna participación en los incidentes y accidentes descritos en el punto 7.1.

**Control Ocasional:** En caso de detectarse la tenencia de alcohol o drogas en forma fortuita en el transcurso de otros procesos de monitoreo, y existan dudas fundadas sobre la propiedad u origen de las mismas, se realizará el control al grupo completo de Trabajadores que se desempeñe en el área de trabajo o accedan sistemáticamente al lugar donde ellas se encuentren.

**Control por presunción o monitoreos sistemáticos de consumo:** No se encuentran considerados dentro de la Política.



**Artículo 111. Criterios de control.**

**Generalidades:** Los exámenes deberán ser tomados en la oportunidad más próxima a los incidentes o accidentes descritos, pero en forma tal que no interfiera los procesos de indagación o atención de los afectados. Deberán ser administrados por el servicio de salud al cual se recurra.

**Alcohol:** Se privilegiará el uso del examen por test de saliva, o por aparatos de control espirométrico, el cual estará ajustado y certificado a los cánones establecidos por la legislación o norma vigente en Chile.

La interpretación de los potenciales efectos del alcohol en el Trabajador, basándose en los niveles de la sustancia en el aliento o en la sangre serán los mismos que establece la ley chilena, a saber:

**Bajo 0,49 grs. /litro de alcohol en la sangre: aceptable**

**Desde 0,5 – 0,99 grs. /litro de alcohol en la sangre: bajo la influencia del alcohol.**

**Más de 0,99 grs. /litro de alcohol en la sangre: en estado de ebriedad.**

**Drogas:** Se privilegiará el control vía reactivos con muestra de orina, debido a su rapidez y facilidad de aplicación. Las drogas a detectar son:

**Marihuana THC (Tetrahydrocannabinoles)**

**Cocaína y sus derivados**

**Benzodiazepinas**

**Anfetaminas**

**La detección inicial la realizarán los organismos de salud competentes.**

**Los valores umbrales para cada droga serán:**

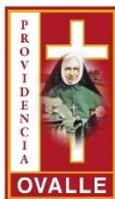
**THC: 50 ng/ml**

**Cocaine: 300 ng/ml**

**Benzodiazepinas: 300 ng/ml**

**Anfetaminas: 1000 ng/ml**

Los exámenes hechos a los trabajadores con el fin de identificar el consumo de alcohol o drogas deben hacerse por la respectiva institución, a elección del empleador, o en su defecto en la mutual a la que está afiliado, y sólo será procedente realizar la toma de muestras en el establecimiento, cuando sea realizado por el personal capacitado para ello, dispuesto por el centro de diagnóstico médico o laboratorio,



y que éste tome todos los resguardos sanitarios que nuestro ordenamiento jurídico contempla. Esto es por lo dispuesto en el Código Sanitario y en la circular 3f/68 de 1989, normas de precauciones universales y manejo de fluidos corporales.

**Plazos:** Cuando un empleado tenga un resultado positivo (se detecte una sustancia, alcohol o droga) en test de aplicación en lugar de siniestro o trabajo, deberá pasar a la segunda etapa de confirmación de la muestra, el cual se realizará en un laboratorio certificado para ello (ej. Laboratorio U. Chile, Organismo administrador, Laboratorio Roche o similar).

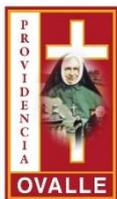
Durante el periodo de confirmación del resultado el Trabajador deberá ser destinado a labores compatibles, que eviten exponerlo a riesgos propios de los efectos de la sustancia detectada. En caso de no ser posible ubicar funciones compatibles, podrá ser momentáneamente suspendido de sus labores, en la forma de un permiso con goce de sueldo, días de permiso o vacaciones, dependiendo del caso. El Trabajador podrá solicitar la presencia de un ministro de fe (notario público u otro de su confianza) que medie en su favor o lo asesore en el proceso de muestra y reubicación transitoria en caso de requerirlo, para lo cual deberá autorizar a los responsables de la administración de esta Política para que informen al ministro de fe de los detalles del proceso de análisis del incidente o accidente, disponibles a la fecha.

Hasta que llegue la confirmación de la presencia de una sustancia, se asumirá un falso positivo. En todos los casos, si el resultado definitivo de las muestras de confirmación es negativo, el tiempo utilizado en tales exámenes será considerado como efectivamente trabajado.

**Sanciones:** Serán aquellas que determine la administración superior del Colegio, sobre la base de los antecedentes del caso, de entre aquellas definidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, los contratos individuales o colectivos y la legislación laboral vigente.

#### **TÍTULO XXIV. DE LA RESPONSABILIDAD POR DAÑO AMBIENTAL (LEY DEL MEDIO AMBIENTE 19.300)**

**Artículo 112.** Se presume legalmente la responsabilidad del autor del daño ambiental, si existe infracción a la norma de calidad ambiental, a las normas de emisiones, a los planes de prevención o descontaminación, a las regulaciones especiales para los casos de emergencia ambiental o a las normas sobre protección, preservación o conservación ambientales, establecidas en la presente ley o en otras disposiciones legales o reglamentarias.



Producido el daño ambiental, se concede acción para obtener la reparación del medio ambiente dañado, lo que no obsta al ejercicio de la acción indemnizatoria ordinaria por el directamente afectado.

## **TÍTULO XXV. MEDIDAS DE SEGURIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.**

**Artículo 113.** Este capítulo regula las condiciones específicas de Seguridad y Salud en el trabajo que se deben cumplir en la realización del Trabajo a distancia o Teletrabajo.

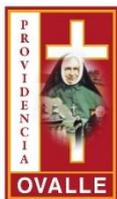
**Artículo 114.** El empleador mantiene la obligación de proteger la vida y salud de los trabajadores que prestan servicios en modalidad de Trabajo a distancia o Teletrabajo, debiendo gestionar los riesgos a los cuales se pueda estar expuesto en dicha modalidad.

**Artículo 115.** En la modalidad de Trabajo a distancia o Teletrabajo, el trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones manipular, procesar, almacenar sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles, corrosivas, infecciosas, venenosas e inflamables y que exista la exposición a sílice cristalina y asbesto.

**Artículo 116.** Cuando los servicios prestados se generasen desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, por lo que se deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo.

**Artículo 117.** Los trabajadores que presten servicios en lugares libremente elegidos por ellos y debido a que el empleador no tiene conocimiento del lugar de prestación de servicios, el empleador deberá informar los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, sin la necesidad de confeccionar de una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales.

**Artículo 118.** Independientemente de la modalidad adoptada, el empleador deberá entregar información mínima a los trabajadores sobre las



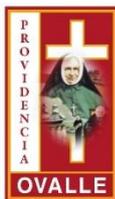
características que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

- a) Espacio de trabajo: Pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación, procedimientos de emergencia y superficies mínimas del lugar de trabajo.
- b) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: Iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
- c) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
- d) Mobiliarios que se requieran para el desempeño de las labores.
- e) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
- f) Organización del tiempo de trabajo: Pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión.  
En caso de la digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán tomar.
- g) Riesgos a los que se podrá estar expuestos y las medidas preventivas, como por ejemplo: riesgos ergonómicos, físicos, psicosociales, entre otros.
- h) Prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

**Artículo 119.** Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades del empleador en la adopción e implementación de medidas preventivas eficaces, el trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo, deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

## **TÍTULO XXVI. CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS.**

**Artículo 120.** Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.



El trabajo en régimen en subcontratación se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 183 A a 183 E del Código del Trabajo.

**Artículo 121.** Antes de empezar una Obra el Contratista, Subcontratista o empresa de servicios transitorios cumplirá con lo siguiente:

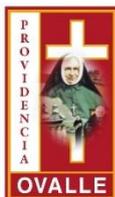
- En caso de ejecución de obras o faenas: deberá entregar un plan de acción preventiva a considerar durante toda la ejecución de la obra.
- Debe considerar; implementos de seguridad, procedimientos de seguridad para cada una de las actividades, charlas de seguridad.
- Deberá tener incorporado a todos sus trabajadores en un Organismo Administrador de la Ley 16.744
- Deberá tener a todos sus trabajadores con los contratos de trabajo vigentes, al comenzar sus trabajos. No se permitirá tener trabajadores trabajando sin su contrato firmado.

**Artículo 122.** El Contratista deberá presentar a la Fundación, los siguientes documentos:

a) Previamente al comienzo de los trabajos:

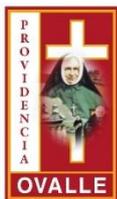
- Poder notarial de la persona que firma en el Contrato.
- Declaración del inicio de Actividades.
- Copia legalizada del R.U.T.
- Extracto de inscripción de su Sociedad en el Conservador de Bienes Raíces y su publicación en el Diario Oficial.
- Certificado del S.I.I. de no estar incurso en mora y de estar al día en Liquidaciones de Impuestos.
- Patente comercial en vigor.
- Contratos de trabajos del personal que va a prestar sus servicios en la obra.
- Justificante de pago de imposiciones (ISAPRES, FONASA, AFPS, INP) último período presentado.
- Contrato con la Mutual de Seguridad o con la Asociación Chilena de Seguridad.
- Pólizas de seguros pertinentes, de acuerdo con los términos del presente Contrato.
- Justificante de no reclamos ante la Inspección de Trabajo.
- Certificado de antecedentes (otorgado por el Registro Civil e Identificación) y Certificado de inhabilidades para trabajar con menores.

b) Durante el período de ejecución de la obra.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

- **Presentación de los Contratos de trabajo de los nuevos trabajadores que se incorporen a la obra y de los finiquitos de los que vayan cesando.**
- **Control de presencia física y documental diario del personal.**
- **Certificado de estar al corriente del pago de las remuneraciones del personal adscrito a la obra, firmado por los mismos o cualquier otro documento que la Fundación estime necesario para verificar el cumplimiento de esta obligación.**
- **Copia de las liquidaciones de los pagos de Imposiciones Previsionales (ISAPRES, FONASA, AFPS, INP) del mes anterior, debidamente timbrados en señal de haber sido abonados, en las que figuren los trabajadores que de forma permanente o coyuntural presten servicios en la obra cuya ejecución es el objeto del presente Contrato. No se aceptarán planillas en que se encuentren declaradas pero no canceladas las Imposiciones Previsionales.**
- **Certificado emitido por la Inspección del Trabajo en que conste que no haya reclamo alguno en contra del contratista.**
- **Cualquier documentación que estime la Fundación para verificar el buen cumplimiento del contratista de sus obligaciones laborales y fiscales según la legislación vigente en cada momento.**
- **Deberá estar al día con sus cotizaciones previsionales. Deberá mostrar a la Fundación, planillas de pago de las cotizaciones al día.**
- **Deberá haber entregado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a cada uno de sus trabajadores. La entrega de dicho reglamento quedará registrado con la firma de cada trabajador de haberlo recibido conforme. Además en el acta de entrega deberá indicar que se ha explicado este reglamento y que el trabajador se compromete a cumplirlo fielmente. Una copia de este comprobante será entregado a la Fundación.**
- **Deberá entregar a la Fundación, un registro de firma de la recepción de los implementos de seguridad por parte de los trabajadores.**
- **Registro de firma de trabajadores de haber recibido una charla de seguridad según Decreto 50 (derecho a saber) relacionada con las actividades que le corresponda desarrollar en las faenas. Estas charlas deberán hacerse antes de comenzar cada faena distinta. De lo contrario no podrá ejercer ninguna actividad.**
- **Deberá entregar una copia del registro de charla al contratante a la Fundación.**



**Artículo 123.** Se deja constancia que la seguridad es primordial en la realización de trabajos de Contratistas y subcontratistas motivo por el cual:

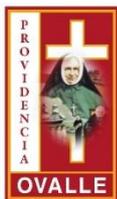
- Todo trabajo que provoque una fuente calórica, deberá ser autorizado por escrito, por el la Fundación.
- Todo trabajo que no se realice conforme a las normativas preventivas de higiene y seguridad, la Fundación o el Comité Paritario, tendrá la facultad de paralizarlo. Sólo se podrá reanudar con la autorización del Director del Colegio que haya contratado los servicios de la empresa contratista, una vez que se compruebe que cumple con todas las medidas de seguridad e higiene correspondiente a la actividad considerada como riesgosa o peligrosa para los trabajadores involucrados.

**Artículo 124.** Cuando la Empresa contratista tenga más de 25 trabajadores deberá tener conformado un Comité Paritario conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N 54.

Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno, deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas y empresas de servicios transitorios. Para ello, los contratos que suscriba la Fundación con el contratista o la EST deberán incluir un artículo relativo el cumplimiento cabal del reglamento interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

**Artículo 125.** En el evento que la Fundación contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementarse un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, cuando ello sea procedente, la Fundación confeccionará un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.



FUNDACION EDUCACIONAL  
COLEGIO LA PROVIDENCIA DE OVALLE  
“LA PROVIDENCIA DE DIOS NOS URGE...”

La empresa velará por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas en régimen de contratación o subcontratación, cuando la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

**Artículo 126.** El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El trabajo en régimen se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 183 F a 183 AE y siguientes y además, antes del ingreso de cualquier trabajador, la empresa de servicios transitorios deberá acompañar certificado de antecedentes y certificado de inhabilidades para trabajar con menores.

## **TÍTULO XXVII. DE LA VIGENCIA, APLICACIÓN Y MODIFICACIONES.**

**Artículo 127.** El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, actualizado con respecto al anterior en vigencia, entrará a regir el día 1° de marzo de 2023, habiéndose puesto en conocimiento de los trabajadores con a lo menos 30 días de anticipación, publicándose en sitios visibles y entregando copia del mismo a todos.

**Artículo 128.** A todo Trabajador que ingrese al servicio de la Fundación se le entregará copia de un ejemplar de este Reglamento Interno.

**Artículo 129.** Este Reglamento tendrá una vigencia de un año a contar su entrada en vigencia y será prorrogado en forma automática si no ha habido modificaciones por parte del empleador.

Cualquiera modificación que pudiere introducir la Ley en materias relacionadas con este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada de inmediato a este texto.