

REGLAMENTO INTERNO
DE HIGIENE Y SEGURIDAD
COLEGIO NUESTRA SEÑORA



ACTUALIZACIÓN 2025
**FUNDACIÓN EDUCACIONAL NUESTRA
SEÑORA DE LA ESPERANZA**

ÍNDICE

1. PREÁMBULO

2. TÍTULO I: NORMAS LABORALES DEL PERSONAL

CAPÍTULO I:	Generalidades (Art. 1 al 2)
CAPÍTULO II:	Del Ingreso (Art. 3)
CAPÍTULO III:	Del contrato de trabajo (Art. 4 al 7)
CAPÍTULO IV:	Jornada de Trabajo (Art. 8 al 21)
CAPÍTULO V:	De las Remuneraciones (Art. 22 al 34)
CAPÍTULO VI:	De las Obligaciones (Art. 35)
CAPÍTULO VII:	De las Prohibiciones (Art. 36)
CAPÍTULO VIII:	Del feriado anual (Art. 37 al 41)
CAPÍTULO IX:	De las Licencias (Art. 42 al 54)
CAPÍTULO X:	Del Término de Contrato (Art. 55 al 56)
CAPÍTULO XI:	De la Carga Máxima (Art. 57)
CAPÍTULO XII:	De los Ambientes libres de humo de tabaco (Art. 58)
CAPÍTULO XIII:	De la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (Art. 59 al 66)
CAPÍTULO XIV:	De la Igualdad en las Remuneraciones entre hombres y mujeres (Art. 67)
CAPÍTULO XV:	De la Investigación y Sanción de los Actos de Acoso Sexual (Art. 68 al 82)
CAPÍTULO XVI:	Del Procedimiento de Investigación y Sanción de Actos de Acoso Laboral (Art. 83 al 97)
CAPÍTULO XVII:	De la Protección de la Radiación UV (Art. 98)
CAPÍTULO XVIII:	Informaciones, Peticiones y Reclamos (Art. 99)

3. TÍTULO II: REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE

CAPÍTULO I:	Preámbulo
CAPÍTULO II:	Disposiciones Generales (Art. 100 al 103)
CAPÍTULO III:	De las Obligaciones (Art. 104)
CAPÍTULO IV:	De las Prohibiciones (Art. 105)
CAPÍTULO V:	De las Sanciones y Reclamos (Art. 106 al 110)
CAPÍTULO VI:	Procedimiento de Recursos y reclamos (Art. 111 al 120)
CAPÍTULO VII:	Organización de la Prevención de Riesgos (Art. 121 al 127)
CAPÍTULO VIII:	Del derecho a saber (Art. 128 al 158)
SECCIÓN PRIMERA:	Riesgos de caídas de igual y distinto nivel. (Art. 129 al 130)
SECCIÓN SEGUNDA:	Riesgo de lesiones ocasionadas por sobreesfuerzos o movimientos bruscos. (Art. 131 al 132)

SECCIÓN TERCERA:	Riesgo de lesiones por contacto con electricidad. (Art. 133 al 134)
SECCIÓN CUARTA:	Lesiones por uso de herramientas de mano. (Art. 135 al 136)
SECCIÓN QUINTA:	Contacto con elementos cortantes o punzantes. (Art. 137 al 138)
SECCIÓN SEXTA:	Accidentes de tránsito (choque o atropellamiento). (Art. 139 al 140)
SECCIÓN SÉPTIMA:	Amagos, incendios y siniestros. (Art. 141 al 142)
SECCIÓN OCTAVA:	Exposición a residuos industriales tóxicos y corrosivos. (Art. 143 al 144)
SECCIÓN NOVENA:	Riesgo de exposición a gases tóxicos y/o explosivos. (Art. 145 al 146)
SECCIÓN DÉCIMA:	Riesgo de exposición a temperaturas extremas. (Art. 147 AL 148)
SECCIÓN UNDÉCIMO:	Riesgo de contacto con fuego u objetos calientes. (Art. 149 al 150)
SECCIÓN DECIMOSEGUNDA:	Riesgo de catástrofes naturales (terremotos, aluviones, inundaciones, avalanchas). (Art. 151 AL 152)
SECCIÓN DECIMOTERCERA:	Riesgo de golpes por o contra, atrapamientos. (Art. 153 al 154)
SECCIÓN DECIMOCUARTA:	Riesgo de exposición al arco eléctrico. (Art. 155 al 156)
SECCIÓN DECIMOQUINTA:	Riesgo de exposición a ruido (Art. 157 al 158).

CAPÍTULO IX, DEL FUNCIONAMIENTO DE CIRCUITO CERRADO DE SEGURIDAD EN EL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL. (Art. 159 al 167)

4. TÍTULO III: VIGENCIA DEL REGLAMENTO (Art. 168 al 169)

PREÁMBULO.

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA, entidad prestadora de servicios educacionales**, RUT 65.138.188-6, para dar cumplimiento a los artículos 153 al 157 del Código del Trabajo y al artículo 67 de la ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ha confeccionado el presente REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE SEGURIDAD Y SALUD.

Las normas que contiene este Reglamento Interno han sido estudiadas y fijadas con el propósito de establecer estándares mínimos en materia laboral, seguridad e higiene entre la Fundación y sus trabajadores, así como prevenir riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales que puedan afectar a sus colaboradores. Asimismo, la presente normativa logra ser ilustrativa en el control de accidentes de los escolares, contribuyendo de esta manera a la seguridad del establecimiento.

Cada uno de los trabajadores a quienes se les ha entregado en forma individual un ejemplar de este instrumento, deberá tomar conocimiento del contenido del presente Reglamento Interno.

Para dar cumplimiento a las disposiciones legales se envió copia de este Reglamento Interno al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado, resulta necesario advertir que la Prevención de Riesgos en el establecimiento requiere que esta gestión sea efectuada en forma mancomunada por toda la Comunidad Escolar; debiendo existir una colaboración y responsabilidad en todo momento, con el fin de evitar las consecuencias que traen consigo los accidentes a los recursos humanos de la Fundación.

En resumen, todos deben participar en la gestión de Prevención de Riesgos.

Definiciones.

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Empresa:** FUNDACIÓN EDUCACIONAL NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA.
- b. **Trabajador(a) o Colaborador(a):** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo subordinación o dependencia para FUNDACIÓN EDUCACIONAL NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA , en virtud de un contrato de trabajo, por el que percibe una remuneración.
- c. **Jefe Inmediato, Jefe Directo o Supervisor:** Persona a cuyo cargo o responsabilidad está el Trabajador. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan la categoría de Jefe, se entenderá por Jefe Inmediato el más directo de cada trabajador.
- d. **Elementos de Protección Personal o EPP:** Él o los dispositivos, aparatos o componentes que permiten al Trabajador desarrollar con plena seguridad la labor para la que fue contratado, a la vez que mitigar las consecuencias de un evento no deseado, protegiendo así la integridad física por el contacto directo con una sustancia o medio hostil. Los Elementos de Protección Personal se entregan en forma gratuita por el empleador y su correcta utilización es obligatoria por parte del trabajador.
- e. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión corporal que un Trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- f. **Accidente de Trayecto:** Todo evento que provoque en un Trabajador una lesión corporal, ocurrido en el recorrido o viaje directo, de ida o regreso, entre su domicilio o residencia y el lugar de trabajo.
- g. **Enfermedad Profesional:** Es aquella patología causada de manera directa por el ejercicio de la actividad laboral y que produce incapacidad o muerte del trabajador.
- h. **Organismo Administrador del Seguro:** Institución que administra el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estipulado en la Ley Nº 16.744, al que se encuentra afiliada actualmente la fundación.
- i. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Organismo técnico de participación entre la Fundación y trabajadores, cuya finalidad es detectar y evaluar los riesgos de

accidentes y enfermedades profesionales e investigar el acaecimiento de estos últimos.

- j. **Riesgo Profesional**: Combinación de la probabilidad y la consecuencia del acaecimiento de un evento identificado como peligroso al que está expuesto el Trabajador/a y que pueda provocarle un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.
- k. **Condición Insegura**: Es un cambio físico que se produce en equipos, materiales o en el entorno laboral por debajo de los niveles que se han establecido como correctos o que se aceptan como tales.
- l. **Acción Insegura**: Todo acto u omisión del Trabajador/a que lo desvía de un procedimiento o de la forma aceptada como correcta para efectuar una tarea.
- m. **Normas de Seguridad**: Conjunto de disposiciones y/o procedimientos obligatorios que señalan e indican la forma correcta de ejecutar una acción sin riesgo para el Trabajador emanados de la Ley, de este Reglamento, del Comité Paritario, del Organismo Administrador de la ley 16.744, del Departamento de Prevención de Riesgos, del Experto Prevencionista de la Fundación y/o de algún organismo fiscalizador competente.
- n. **Conductor**: Toda persona que temporal o permanentemente, maneje o tenga control de un vehículo motorizado de la Fundación, sea en la vía pública, en instalaciones del empleador o en un recinto privado.
- o. **Vehículo de la empresa o vehículo oficial**: Todo medio motorizado -de cualquier tipo- de propiedad de la Fundación Educacional o bien que esté bajo su custodia a cualquier título que la haga responsable del mismo, como el arrendamiento, leasing, comodato, contrato de servicio de transporte, entre otros.

TITULO I

Normas Laborales del Personal

CAPÍTULO I. Generalidades

Art. 1.- El presente Reglamento Interno regula las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo de todas las personas que laboran en la Fundación Educacional Nuestra Señora de la Esperanza.

Art. 2.- Este Reglamento Interno se considerará parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

CAPÍTULO II. Del ingreso.

Art. 3.- Toda persona interesada en ingresar a trabajar en la Fundación Educacional Nuestra Señora de la Esperanza, deberá registrarse por el siguiente proceso de selección:

El proceso de selección es competencia del Equipo de selección y admisión. Todas las admisiones tanto de educadores como de personal de administración y servicios tienen niveles de tramitación y decisión a través del Equipo referido.

Toda persona que desee trabajar en la Fundación Educacional Nuestra Señora de la Esperanza deberá presentar una solicitud por escrito. Con dicha instancia se podrá hacer la primera selección, de manera que el resto del proceso se lleve a efecto solamente con aquellas personas que reúnan las mejores condiciones y competencias requeridas para el puesto que necesita cubrir la Fundación. Los datos serán verificados.

Junto con la solicitud de empleo deberá presentar la siguiente documentación:

- a) Fotocopia cédula de identidad.
- b) Si el interesado fuera mayor de 18 años, deberá acompañar certificado de haber cumplido el Servicio Militar Obligatorio, de haber quedado eximido del mismo, o de haber pasado a la Reserva sin instrucción. Si fuera menor de 18 años, deberá acompañar autorización notarial de sus padres o guardadores legales.
- c) Currículum Vitae y dos copias autorizadas ante notario de Título profesional y/o estudios de perfeccionamiento o capacitación.
- d) Certificado de Antecedentes en vigencia.
- e) Certificado médico que acredite salud compatible con el empleo.
- f) Certificado de afiliación previsional y de salud.
- g) Finiquito del último empleo.
- h) Certificado de matrimonio si fuere casado(a) y de nacimiento de sus cargas familiares si las tuviere.
- i) La comprobación posterior por parte del empleador de la presentación de uno o más documentos falsos, inexactos o adulterados, será causal de terminación inmediata de contrato, en conformidad al Código del Trabajo.

CAPÍTULO III. Del contrato de trabajo.

Art. 4.- El trabajador que cumpliendo los requisitos señalados en el artículo tercero de este reglamento, fuera aceptado para ingresar al establecimiento, deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes al de su iniciación de actividades en la Fundación, el respectivo contrato de trabajo. Dicho contrato se extenderá en triplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y los restantes en poder del empleador, en el cual se certifica, bajo firma del trabajador, la recepción del mismo. Tratándose de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, ellos deberán suscribirse dentro del plazo de 5 días siguientes a la incorporación del trabajador.

El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las estipulaciones señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, a saber, 1.- lugar y fecha del contrato; 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e

ingreso del trabajador; 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias; 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno; 6.- plazo del contrato, y 7.- demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito en un nuevo contrato, firmando ambas partes, o en su defecto, mediante la suscripción de un Anexo de contrato.

La remuneración del trabajador se actualizará una vez al año, incluyéndose los reajustes legales y/o convencionales según corresponda.

Art. 5.- Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contrato de trabajo si cuentan con la autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno: o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector de trabajo respectivo.

Los menores de dieciséis años y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimientos del juez de menores que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el trabajador.

En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

Art. 6.- Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad y moralidad.

Art. 7.- El personal, al ingresar o renovar su servicio en la Fundación, dejará constancia escrita de su conocimiento del presente Reglamento en el mismo contrato. Con ese fin será entregado a los interesados con la debida anticipación con el propósito de que se interioricen del contenido y espíritu del mismo.

CAPÍTULO IV - Jornada de trabajo

Art. 8.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Jornada ordinaria de trabajo.

Art. 9 .- La duración de la jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores docentes no excederá de las cuarenta y cuatro horas semanales y de cuarenta y cinco horas semanales para el resto de trabajadores de la Fundación.

Art. 10.- Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que prestan servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los contratados de acuerdo al Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, los agentes comisionistas, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la Empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Art. 11.- El máximo semanal establecido en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Art. 12.- En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en los dos últimos incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Control de Asistencia

Art. 13.- Todos los trabajadores de la Fundación que no se encuentren excluidos de limitación de jornada de trabajo, tendrán la obligación de cumplir con la jornada ordinaria de trabajo que estipula su contrato de trabajo, la cual se controlará diariamente de acuerdo a las normas que se señalan a continuación.

- a) La Fundación cuenta con un mecanismo para el registro de la asistencia y horarios de permanencia de cada trabajador.
- b) Los trabajadores tendrán la obligación de registrar personalmente el horario de entrada y salida al recinto de trabajo, de acuerdo al horario del contrato de trabajo.
- c) La Fundación descontará de las remuneraciones de los trabajadores aquellos tiempos de inasistencia e incumplimientos de horarios a causa de ausencias, atrasos, salidas anticipadas, etc.

d) Los trabajadores que registren su salida sin la autorización respectiva, después de concluida su jornada ordinaria, serán observados y/o amonestados por escrito, según sea el caso.

e) El trabajo deberá efectuarse dentro de las horas ordinarias, excepto en los casos en que se hubieren pactado horas extraordinarias de acuerdo a lo señalado más adelante, sin perjuicio de las facultades del empleador, conforme a lo prescrito en el artículo 29 del Código del Trabajo.

Art. 14.- Podrá excederse la jornada diaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Jornada Parcial.

Art. 15.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose como tales aquellas no superiores a dos tercios de la jornada ordinaria semanal. En este caso se podrán pactar alternativas de distribución de jornada, debiendo el empleador avisar con una antelación de a lo menos una semana, la alternativa que regirá en la semana siguiente.

Horas extraordinarias.

Art. 16.- Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

En todo caso, las horas trabajadas en domingo y festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

Art. 17.- Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales del establecimiento. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Art. 18.- Las horas extraordinarias, se pagarán con un recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Art. 19.- No se considerarán como extraordinarias las horas trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Descanso dentro de la jornada.

Art. 20.- La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para completar la duración de la jornada diaria.

Descanso semanal.

Art. 21 .- En el caso de trabajadores que por contrato laboren los días domingos y festivos, tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación actividades desarrolladas el día domingo y otro por cada día festivo en que el trabajador debió prestar el servicio. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turnos para no paralizar el curso de las labores. En todo caso, deberá otorgarse el descanso semanal a lo menos dos veces en el mes en día domingo.

CAPÍTULO V. De las remuneraciones.

Art. 22.- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

El empleador no hace ni podrá hacer distinción alguna en relación al sexo, raza, estirpe o condición para efecto de la determinación de las remuneraciones que se fijen individualmente para cada uno de los trabajadores.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares, otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización legal por años de servicio y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Art. 23.- Constituyen remuneración, entre otras las siguientes:

- a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de servicios.
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

Art. 24.- La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

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

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración acordada con el trabajador, todo lo que a éste debe pagarse por

feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido. Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

Art. 25.- El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado por el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias por el número de días en legalmente debió laborar en la semana.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de las horas extraordinarias, según lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingos y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias.

Art. 26.- Atendida la circunstancia que la Fundación es una entidad de carácter educacional que no persigue fines de lucro, no estará obligada a pagar gratificación legal a sus trabajadores.

Art. 27.- El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprende en los gastos de traslado del trabajador, los correspondientes a su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador.

De la Protección de las Remuneraciones.

Art. 28.- Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal.

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque, transferencia o vale vista bancario a su nombre.

Art. 29.- Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, por los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

Art. 30.- Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, de lunes a viernes el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

Art. 31.- Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas la remuneración en la parte que exceda de cincuenta y seis unidades de fomento.

Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto, robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas al trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad trabajador, podrá embargarse hasta el 50% de las remuneraciones.

Art. 32.- El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva, las cuotas que correspondan a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión con organismos públicos.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del 15% de la remuneración del trabajador.

El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones que no estén autorizadas en el Reglamento interno de la Fundación.

Art. 33.- Tipos de Remuneraciones

Estas serán:

1.- Docentes: La remuneración corresponderá al valor hora cronológica de trabajo del Docente multiplicada por el número de horas de Contrato semanal, en el cual se encuentran incluidos: el valor hora cronológica en conformidad del art. 5º transitorio del D.F.L. Nº 1 de Educación de 1.996, y sus modificaciones, el Bono proporcional derivado de la aplicación de las leyes 19.410 y 19.933 y sus modificaciones y el valor correspondiente a la unidad del mejoramiento profesional (U.M.P), conforme a la ley 19.278 y sus modificaciones, considerándose como tal el monto de este estipendio que se paga directamente conforme a lo establecido en la ley Nº20.158 y aquel del mismo que ha concurrido a financiar el bono de Reconocimiento Profesional (B.R.P.) de la ley recientemente referida a quienes reciben el beneficio o la Planilla Suplementaria de la U.M.P. cuando el Profesor/a no reciba el B.R.P.

2.- Administrativo o no docente: La Fundación pagará al trabajador o trabajadora una remuneración mensual bruta, el cual incluye el sueldo base y el aumento de remuneraciones dispuesto por la ley Nº19.464 y todos los valores a pagar por leyes, sean o no impositivos y tributables.

Art. 34.- Lugar y Día de Pago.

Se realizará mediante cheque o transferencia a cuenta vista o bancaria, designada por el trabajador dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes.

CAPÍTULO VI. De las obligaciones

Art. 35.- Los trabajadores de la Fundación están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento, particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

- a) Guardar la debida lealtad y respeto hacia la Fundación donde se desempeña y a las autoridades que lo representan.
- b) Mantener en todo momento relaciones jerárquicas diferentes con las autoridades del establecimiento.
- c) Mantener la sobriedad y corrección en su presentación personal.
- d) Respetar las normas, reglamentos y procedimientos que la Dirección de la Fundación establece para cumplir su Misión.
- e) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran a la Fundación.
- f) Desempeñar en forma personal e indelegable sus labores, con diligencia, eficiencia, honestidad y puntualidad.
- g) Mantener, en todo momento, trato cordial y amable con los alumnos, padres y apoderados, y en general, con todos los integrantes de la comunidad educativa.
- h) Velar por los intereses de la Fundación evitando pérdidas, deterioros o gastos innecesarios.
- i) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos y bienes de la Fundación.
- j) Dar aviso inmediato a su jefe de las pérdidas y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- k) Comunicar dentro de las 48 horas siguientes de sucedido, cualquier cambio en antecedentes personales para ser registrado en el contrato de trabajo, especialmente los cambios de domicilio y teléfono particular.
- l) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entradas y salidas.
- m) Informar sobre las irregularidades o anormalidades que observen dentro de la Fundación y sobre los reclamos que formulen terceros ajenos a ésta.
- n) Dar aviso por sí o por medio de otras personas y de inmediato al Director Titular o Representante Legal y/o Director Pedagógico y/o Inspector General, en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Además, deberá presentar la correspondiente licencia médica en la forma, plazo y condiciones que precisa el decreto supremo N°93, de 1984, del Ministerio de Salud en el Departamento de Administración.
- o) Dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte al trabajador o a cualquier miembro de su grupo familiar.
- p) Rendir cuenta, a más tardar dentro de las 48 horas siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se le hubieren entregado.
- q) Dejar constancia en el Registro de Asistencia, la hora en que inicie y termine el permiso que le otorguen, precisando el nombre del jefe que lo autorizó.

- r) Desempeñar su labor con diligencia y colaborar para el mejor funcionamiento del proceso educacional del establecimiento y la comuna.
- s) Informar inmediatamente a su superior **todo aquello que atente contra la calidad académica, la seguridad de las personas o el establecimiento y el código de convivencia escolar.**
- t) Exhibir, cuando le sea requerido por la guardia, el contenido de bolsos, paquetes o cajas que egresen de la Fundación.
- u) Cuidar el clima laboral respetando la dignidad del otro, evitando comentarios que puedan deteriorar las relaciones interpersonales.
- v) Mantener o utilizar los canales de información en forma oportuna y adecuada.
- a) Usar los medios tecnológicos y visitar sitios de Internet que estén vinculados directamente con la labor educativa que desarrolla en la Fundación.
- w) Guardar secreto y reserva en los asuntos cuya naturaleza lo requiera o sobre los cuales se hayan dado instrucciones en cuanto su carácter reservado.

CAPÍTULO VII. De las prohibiciones

Art. 36.- Se prohíbe a los trabajadores de la Fundación.

- b) Trabajar sobre tiempo u horas extras sin autorización escrita previa de la Directora Titular o de su Representante.
- c) Alterar controles de asistencia por cualquier medio.
- d) Llegar tarde al trabajo.
- e) Preocuparse durante las horas de trabajo de asuntos ajenos a su labor, negocios ajenos al establecimiento o de sus asuntos personales o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- f) Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivo de su relación con la Fundación.
- g) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades ajenas a las laborales.
- h) Vender cualquier tipo de producto al interior del establecimiento.
- i) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas, drogas o cualquier género de estupefacientes en los lugares de trabajo o inducir a terceros a hacerlo.
- j) Utilizar el lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- k) Ingresar a la Fundación o a trabajar en estado de intemperancia o bajo los efectos de las drogas, desaseo personal o bajo licencia médica.
- l) Faltar a la verdad en el registro de asistencia.
- m) Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la Fundación
- n) Romper, rayar, retirar o destruir comunicaciones colocadas por la Fundación en sus recintos.
- o) Utilizar el estacionamiento de vehículos de la Fundación para fines diversos de los permitidos, particularmente para efectuar mantenciones, reparaciones o limpieza de los vehículos.

- p) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, alterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- q) Fumar o encender fuego dentro del recinto.
- r) Vender o prestar su uniforme o ropa de seguridad.
- s) Usar el teléfono para motivos ajenos a la Fundación, salvo por motivo de fuerza mayor.
- t) Faltar al trabajo sin causa justificada.
- u) Hacer abandono de trabajo en horas de labor, sin la debida solicitud escrita a la Directora Titular o Representante Legal Dirección de la Fundación, según protocolo vigente en la materia.
- v) Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales actividades.
- w) Inducir a la toma del establecimiento, de alguna sala o dependencia del mismo, cualquiera sea el contexto político/social en que se dé tal comportamiento.
- x) Incurrir en atrasos reiterados en la hora de llegada.
- y) Causar daño voluntario, intencional, por conducta imprudente o negligente a las instalaciones del establecimiento o inducir a terceros a ello.
- z) Efectuar cualquier tipo de comercio dentro del establecimiento, sin la autorización escrita de la Directora Titular o Representante Legal.
- aa) Castigar física, psicológica o verbalmente a los alumnos.
- bb) Alegar desconocimiento de lo estipulado en este reglamento.
- cc) Visitar sitios de Internet no vinculados directamente con la labor que desarrolla en la Fundación.
- dd) Utilizar los recursos de la Fundación para fines personales o de terceros sin la debida autorización de la Directora Titular o Representante Legal de la Fundación
- ee) Ingresar al establecimiento fuera del horario laboral sin autorización de la Dirección de la Fundación.
- ff) Transgredir de forma directa e indirecta cualquier protocolo y/o reglamento docente vigente en el establecimiento educacional.

CAPÍTULO VIII. Del feriado anual

Art. 37.- Los trabajadores con más de un año en el establecimiento tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra.

Todo trabajador con diez años de trabajo en la Fundación, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, el exceso es susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Art. 38.- Para los efectos del feriado el día sábado se considerará siempre inhábil.

Art. 39.- Todo trabajador cuyo contrato termine antes de completar un año de servicios, contando desde el último feriado, tendrá derecho a que se le pague el feriado proporcional que le corresponda.

Art. 40.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. Asimismo, el feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador con la Fundación, pero sólo hasta dos feriados consecutivos.

En el caso de que un trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos el empleador deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes, completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Art. 41.- En lo que respecta al personal Docente, el feriado es otorgado por la Fundación, respetando las Normativas del Mineduc, el Estatuto Docente y Código del Trabajo.

Al resto del personal, les corresponden 15 días hábiles, más lo establecido por la ley de acuerdo a la antigüedad.

No obstante lo anterior, se deja expresa constancia que el establecimiento podrá otorgar más días de los establecidos por la ley, por lo que se deja expresamente consignado que los días excedentes, no darán origen a la configuración una cláusula tácita, ni derecho adquirido; en estas materias, ya que esta facultad, se ejercerá a las necesidades precisas y de la Fundación.

CAPÍTULO IX. De las licencias

Enfermedad.

Artículo 42.- Licencias Médicas.

El Trabajador que se encuentre enfermo o imposibilitado de asistir a su trabajo, deberá dar aviso de ello dentro de las 24 horas siguientes a la enfermedad o imposibilidad. Asimismo, deberá presentar el correspondiente formulario de Licencia Médica, extendida por un facultativo de la salud, en la forma, plazos y condiciones que precisa la Ley sobre el particular, certificar su recepción y complementar con los antecedentes que la ley disponga.

Artículo 43.- La Fundación adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la Licencia Médica otorgada a un Trabajador, y respetará rigurosamente el reposo médico que deba tener, prohibiéndole realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en su domicilio.

Artículo 44.- Protección a la Maternidad, Paternidad y la Vida Familiar.

Las trabajadoras de la Fundación tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservando sus empleos durante dichos periodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Fundación Educacional la licencia médica que ordena el Decreto Supremo Nº 3 de 1984 del Ministerio de Salud, al que también se refiere el artículo 197 del Código del Trabajo.

Artículo 45.- Las trabajadoras del colegio además, tendrán derecho a un permiso postnatal “parental” adicional de doce semanas a continuación del descanso postnatal “ordinario” mencionado más arriba el que ejercerá en idénticas condiciones.

La trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal “ordinario”, por la mitad de su jornada, evento en el cual el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas, recibiendo la mitad del subsidio que le corresponde si tomara el descanso por jornadas completas y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos que le corresponden según su contrato de Trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a las que tenga derecho.

Para ello deberá dar aviso al empleador, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, con a lo menos treinta días de anticipación al término del descanso postnatal “ordinario”. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 197 bis inciso 5° del Código del Trabajo.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Artículo 46.- Si ambos padres son trabajadores, la madre puede elegir traspasar semanas del permiso postnatal parental al padre a partir de la séptima semana del permiso, por el número de semanas que indique.

Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa.

Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada al padre.

En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso, y dan derecho a un subsidio cuya base de cálculo es su remuneración, con los topes señalados en las normas legales y reglamentarias vigentes.

En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, con diez días de anticipación a lo menos, a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo y 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 47.- El permiso postnatal parental también se aplicará en el caso de la adopción de un menor, mayor de seis meses y menor de 18 años, con el correspondiente subsidio. Si el niño adoptado es menor de seis meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

Artículo 48.- La trabajadora gozará de fuero maternal durante todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad “ordinario” de 12 semanas, excluido el permiso postnatal parental, quedando sujeta a lo dispuesto en el

artículo 174 del Código del Trabajo.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso. Este fuero se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción Nº 19.620, durante el plazo de un año desde la fecha en que el juez les confíe el cuidado personal o la tuición del menor.

Artículo 49.- Las trabajadoras de la Fundación tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar al hijo(a) no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de un menor de conformidad con la ley Nº 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Artículo 50.- Permiso por Paternidad.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal; o distribuirlo dentro del primer mes, desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a

quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198, del mismo cuerpo legal.

Artículo 51.- Permiso y Subsidio por Enfermedad Grave de Hijo o Hija menor de un año.

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio por el período que el respectivo servicio determine. El subsidio se calculará de la misma forma que el de maternidad.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil. Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Artículo 52.- Permiso por accidente grave o enfermedad grave, aguda o con riesgo de muerte de Hijo o Hija mayor de un año y menor de dieciocho años o Estado Terminal de cónyuge conviviente civil y otros parientes.

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 del Código del Trabajo, para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados más arriba, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la fundación, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos mencionados el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

Artículo 53.- Licencia y Subsidio del Seguro para el Acompañamiento de Niños, Niñas y Adolescentes (SANNA) para el caso de Enfermedades que indica.

La ley 21.063 crea un seguro de carácter obligatorio, para los padres y las madres trabajadores de niños mayores de un año y menores de 18 años de edad, que sufran patologías catastróficas que les permite obtener licencia para ausentarse de su trabajo y otorgar los cuidados y acompañamientos necesarios.

Beneficiarios del Seguro:

El padre y la madre trabajadores de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

Prestaciones del Seguro:

Los trabajadores afiliados al Seguro tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en la ley, a un permiso para ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal.

Requisitos de acceso al Seguro:

Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

Tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

Contar con una licencia médica emitida de conformidad con la ley, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

Enfermedades consideradas por el SANNA que dan derecho a Licencia y Pago de Subsidio:

Las Trabajadoras y Trabajadores podrán acompañar a sus hijos e hijas menores afectadas por las siguientes enfermedades catastróficas a saber;

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

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

Condiciones de Acceso:

- a) Condiciones de acceso en caso de cáncer.
 - Que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos, en sus etapas de sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.
 - Licencia médica extendida por el médico tratante.
 - Para aquellos niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de aquellos considerados dentro de las Garantías Explícitas en Salud, bastará con certificado médico.
- b) Condiciones de acceso en caso de trasplante.
 - Que se trate del trasplante de un órgano sólido de acuerdo a lo establecido en la ley N° 19.451, que establece normas sobre trasplante y donación de órganos, y su reglamento.
 - Que se haya efectuado el trasplante.
 - En los casos en que no se haya efectuado el trasplante y el niño o niña se encuentren inscritos en el registro nacional de potenciales receptores de órganos a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, se requerirá un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante que acredite esta circunstancia.
 - Licencia médica extendida por el médico tratante.
 - En caso de trasplante de progenitores hematopoyéticos las condiciones de acceso y acreditación serán que el trasplante haya sido efectuado y la licencia médica haya sido extendida por el médico tratante.

c) Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida.

- En caso de fase o estado terminal de la vida se requerirá un informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite la condición de salud del niño o niña.
- En caso de tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos. Esta condición de acceso no será requerida para los cánceres de niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad que no formen parte de las Garantías Explícitas en Salud.
- Licencia médica extendida por el médico tratante.
- Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.

d) Condiciones de acceso en caso de accidente grave.

- Informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave, y que el cuadro clínico implique riesgo vital o de secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.
- Documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva, o a cuidados especializados en el domicilio.
- Licencia médica extendida por el médico tratante.

Duración del Permiso:

El permiso para cada trabajador o trabajadora en caso de cáncer tendrá una duración de hasta noventa días, por cada hijo o hija afectado por esa 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.

El permiso para cada trabajador o trabajadora en caso de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos tendrá una duración de hasta noventa días, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, respecto del mismo diagnóstico, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

El permiso para cada trabajador o trabajadora en los casos de fase o estado terminal de la vida durará hasta producido el deceso del hijo o hija.

El permiso para cada trabajador o trabajadora por accidente grave tendrá una duración máxima de 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.

Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.

Los permisos establecidos en este artículo podrán usarse por media jornada 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. Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. 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.

Reglas especiales para el uso del permiso:

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, respecto de casos Cáncer y Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos. Para 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.

En los casos que el padre y la madre sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro y uno de ellos tenga el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial, este último tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres. Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde al otro padre o madre

La decisión de traspaso del permiso deberá ser comunicada a la o al empleador del padre o la madre que hará uso del permiso, a la entidad pagadora del subsidio y a la entidad administradora del Seguro, en la forma y plazos que establezca el procedimiento fijado por la Superintendencia de Seguridad Social. Con todo, la decisión de traspaso deberá ser informada, a lo menos, con cinco días hábiles de anticipación a la fecha de inicio del período traspasado.

Cuando opere el traspaso del permiso, el subsidio a que dé lugar se calculará sobre la base de las remuneraciones, rentas o subsidios que correspondan al padre o madre que haga uso efectivo del permiso.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que habría correspondido al padre o madre.

Monto y Pago del Subsidio:

El trabajador o trabajadora que haga uso del permiso tendrá derecho al pago de un subsidio con cargo al Seguro por todo el período de duración del permiso, si cumple con los requisitos de afiliación y cotización regulados en esta ley.

El monto diario del subsidio de los trabajadores dependientes se calculará sobre la base del promedio de las remuneraciones netas y de los subsidios por incapacidad de origen común, laboral o maternal, o bien de este Seguro, percibidos en los últimos tres meses calendarios anteriores más próximos al inicio del permiso.

Se entiende por remuneraciones netas para la determinación de la base de cálculo la remuneración imponible respecto de la que se hayan efectuado las cotizaciones, con deducción de las cotizaciones a cargo del trabajador y de los impuestos, en su caso.

El subsidio a que da lugar esta ley será imponible para previsión y salud de conformidad al artículo 17 del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980. Durante el período en que el trabajador esté percibiendo este subsidio el empleador deberá continuar declarando y pagando las cotizaciones que son de su cargo.

Tope del subsidio:

El monto del subsidio equivaldrá al 100% de las remuneraciones o rentas netas del trabajador o trabajadora.

Incompatibilidades.

Las prestaciones del Seguro son incompatibles con el pago del subsidio por incapacidad de origen común o laboral, del subsidio por descanso maternal, incluido el tiempo de descanso postnatal parental o por el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año, y se suspenderán por estas causas. Asimismo, serán incompatibles con el uso de feriado legal o permiso con goce de remuneración, en su caso.

Solamente se podrá hacer uso del Seguro una vez finalizados los permisos o descansos señalados en el inciso anterior. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, serán compatibles con el pago de subsidio de origen común, laboral o de otro beneficio de protección a la maternidad utilizado en jornada parcial.

Presentación de la licencia médica:

La licencia médica será presentada por el trabajador o la trabajadora al empleador, acompañada de los antecedentes respectivos.

El empleador remitirá la licencia médica y los demás antecedentes a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

Proceso de calificación.

La calificación médica corresponderá a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez. Será competente para conocer de la calificación de la licencia médica la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del lugar donde presta sus servicios el trabajador o la trabajadora o la del domicilio del trabajador o trabajadora independiente, en su caso.

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez consultará los requisitos de elegibilidad establecidos en la ley y el número de días autorizados al trabajador o trabajadora con cargo a este Seguro, de acuerdo al procedimiento y a los mecanismos de verificación que establezca la Superintendencia de Seguridad Social. Para tal efecto, la Superintendencia de Seguridad Social deberá contar con un sistema electrónico de consulta en línea.

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez dispondrá de un plazo de siete días hábiles para revisar la licencia médica y los demás antecedentes y pronunciarse sobre la procedencia del permiso. Este plazo será prorrogable por siete días hábiles más. De no ser observada dentro de estos plazos, la licencia médica se entenderá aprobada.

La autorización o rechazo de la licencia médica será comunicada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez al trabajador o a la trabajadora y al empleador en forma electrónica. Las licencias médicas autorizadas deberán comunicarse también a la entidad pagadora y a la Superintendencia de Seguridad Social, en forma electrónica.

Vigencia.

A partir del 1 de marzo de 2018 tendrá cobertura de este Seguro la contingencia señalada en la letra a) del artículo 7° de la ley 21.063 (Cáncer) y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado. Hasta el 31 de diciembre de 2019, en los casos de tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, la licencia para cada trabajador o trabajadora será en total de hasta 60 días por cada hijo o hija afectado, en relación con el mismo diagnóstico, contados desde el inicio de la primera licencia. Asimismo, cuando ambos padres sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro, cualquiera de ellos podrá traspasar al otro, hasta el total del período máximo de permiso que le corresponda.

A partir del 1 de julio de 2018, tendrá cobertura de este Seguro la contingencia señalada en la letra b) del artículo 7° de la ley 21.063 (Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos).

A partir del 1 de enero de 2020, tendrá cobertura de este Seguro la contingencia señalada en la letra c) del artículo 7° de la ley 21.063 (Fase o estado terminal de la vida).

A partir del 1 de diciembre de 2020, tendrá cobertura de este Seguro la contingencia señalada en la letra d) del artículo 7° de la ley 21.063 (Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente).

Artículo 54.- Otros Permisos.

Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830 todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

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

Permiso por fallecimiento de Cónyuge e Hijos.

En el evento de fallecimiento de la o el cónyuge o hijo, todo trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se otorgará por el periodo de 3 días corridos, en caso de muerte del hijo en periodo de gestación, o del padre o la madre del trabajador.

Esos permisos se harán efectivos desde el día del fallecimiento, o desde el día en que se acredite la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador afectado por el fallecimiento de su hijo o de su cónyuge, gozará de fuero laboral por el término de un mes, contado desde el respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de trabajadores contratados a plazo fijo, o por obra o servicio determinado, el fuero los ampara solo por la vigencia del respectivo contrato, si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Permiso para exámenes de Medicina Preventiva.

Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

Servicio Militar.

Conforme al artículo 158 del Código del Trabajo, el trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el Servicio Militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamados a instrucción.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

CAPÍTULO X. Del término del contrato.

Art. 55.-

En especial, podrá ser despedido en caso de infracción a las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en el presente reglamento que impliquen incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su contrato de trabajo.

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes
2. Renuncia del trabajador dando aviso a su empleador con a lo menos treinta días de anticipación
3. Muerte del trabajador;
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato;
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
6. Caso fortuito o fuerza mayor; La renuncia del trabajador y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo debe ser firmado por éste y ratificado por un Ministro de fe que podrá ser: la Inspección del Trabajo o un Notario. Esta norma se aplicará también a los finiquitos.

El contrato de trabajo termina, también, por caducidad del mismo, y sin derecho a indemnización alguna en los casos que a continuación se indican:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones
 - b) Conductas de acoso sexual
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la Fundación
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador
 - e) Conducta inmoral que afecte a la Fundación

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiere sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante, dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra;
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de las faenas durante las horas de trabajo o la negativa a trabajar en las faenas convenidas en el contrato;
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos;
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

Asimismo, y sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168. En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Art. 56.- A la expiración del contrato de trabajo y solicitud del trabajador, la Fundación otorgará un certificado que expresará únicamente la fecha de ingreso, fecha de retiro y clase de trabajo ejecutado.

CAPÍTULO XI. De la carga máxima.

Art. 57.- Se limita el máximo de carga que puede ser manipulado por los trabajadores en 50 kilogramos.

Se entiende por manipulación de las cargas toda operación de transporte o sostén de cargas cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento, sea efectuado por trabajadores.

La Congregación procurará que en la organización de la faena se utilicen medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Se prohíbe toda operación manual de carga y descarga para las mujeres embarazadas y, tratándose de menores de 18 años y de mujeres, el límite de manipulación se fija en 20 kilogramos.

CAPÍTULO XII. De los ambientes libres de humo de tabaco.

Art. 58.- En virtud de lo establecido en la ley N° 20.105, que modifica las disposiciones de la Ley N° 19.410, que regula actividades relacionadas con el tabaco, se prohíbe fumar en las instalaciones de la Fundación.

CAPITULO XIII. NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

LEY 20.422 Y 21.015

Artículo 59.- La ley asegura el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, principios que son asumidos como propios por nuestra Fundación.

Artículo 60.- En conformidad con el artículo 5 de la ley 20.422, 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.

Para ser beneficiaria de la ley de inclusión mencionada en este título, la persona interesada debe poseer una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional o tener cualquier discapacidad calificada previamente por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud o las instituciones públicas o privadas reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

Artículo 61.- La fundación asegura a toda persona y especialmente a sus trabajadores, que no serán discriminados arbitrariamente o restringidos en el ejercicio de sus derechos en razón de una discapacidad.

Artículo 62.- En el evento de que la fundación, cuente con 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de

personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación 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.

Artículo 63.- La Fundación registrará los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

Artículo 64. Si la Fundación, no pudiera cumplir total o parcialmente la obligación establecida en la ley, dará cumplimiento a la norma en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrará contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad; o
- b) Efectuará donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

De acuerdo a la ley, son razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

Artículo 65.- La Fundación, al contratar personas con discapacidad realizará los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Para los efectos de la ley, se entiende por:

- **Ajustes necesarios:** Las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.
- **Servicio de apoyo:** Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

Artículo 66.- Todo trabajador con discapacidad que estime que ha sido objeto de discriminación arbitraria; que ha visto restringido sus derechos o que evalúe que no cuenta con los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan su adecuado desempeño laboral, podrá denunciar el hecho a la Dirección del establecimiento.

Las denuncias deben cursarse de manera escrita, como el afectado lo estime pertinente y podrá, en especial hacerlo por los siguientes medios:

- Al correo electrónico gabriela.jaracns.cl
- Por correo postal, a la siguiente dirección: Calle Santiago n.º184, comuna de Graneros. Recibida la denuncia, será investigada directamente por la Dirección de conformidad al procedimiento establecido en el presente Reglamento para la investigación de actos de acoso laboral, garantizando siempre la confidencialidad de los antecedentes del denunciante, salvo que aquel declare expresamente lo contrario.

CAPITULO XIV. IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRE Y MUJERES.

Artículo 67.- La fundación dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, no se estimará arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones tales como las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o similares.

El establecimiento para velar por esta garantía de igualdad prevista en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, establece el siguiente procedimiento de reclamación, para conocer de las denuncias por contravención a este derecho de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo:

- a. El trabajador/a que estime que se ha contravenido el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, tiene derecho de denunciar tal hecho a la Dirección del Establecimiento.
- b. La solicitud deberá contener la siguiente información:
 - Nombres, apellidos y RUT del trabajador afectado o afectada.
 - Cargo que ocupa y su dependencia jerárquica.
 - Fundamentación del reclamo, relatando capacidad, idoneidad, responsabilidad, calificación, tiempo de trabajo y cualquiera otro antecedente que avale la denuncia.
- c. Recibida la denuncia, la Dirección tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para investigar.
- d. Dentro de igual plazo deberá notificar al trabajador involucrado, el inicio del estudio de su presentación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír y recibir las pruebas que sustenten sus dichos.
- e. La indagación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas, declaraciones efectuadas y pruebas recibidas.
- f. La Dirección, entregará respuesta escrita al denunciante dentro de un plazo no mayor a 30 días desde la recepción del reclamo.
- g. Una vez concluida esta indagación, si existe disconformidad por parte del trabajador solicitante, La Dirección remitirá el informe al Juzgado de Letras del Trabajo respectivo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, para que el Tribunal conozca de la reclamación de acuerdo al Procedimiento de Tutela Laboral de los artículos 485 y siguientes de ese mismo Código.

CAPÍTULO XV. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL

Artículo 68.- El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del establecimiento.

Definiciones:

1. **Acoso Sexual:** Acto en virtud del cual una persona, en forma indebida, realiza 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
2. **Manifestaciones Habituales de Acoso Sexual:** Se entienden por tales:
 - Las promesas implícitas o expresas formuladas a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
 - Las amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima y que atente o agrave su dignidad.
 - El uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - Los acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
 - El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

Artículo 69.- Las relaciones laborales siempre deberán fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Las conductas descritas en el presente título se encuentran absolutamente prohibidas y su ejecución será estimada por la fundación como gravísimo incumplimiento a las obligaciones que emanan del contrato y del actual Reglamento.

Artículo 70.- Todo trabajador/a del establecimiento que sufra o conozca de hechos ilícitos como el acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos, a la Dirección y/o administración superior del colegio, o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 71.- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la fundación en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La Dirección del establecimiento derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia o cuando se considere que el establecimiento no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 72.- La denuncia deberá dirigirse por escrito a la Dirección señalando los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la fundación y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos

materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 73.- Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 74.- El investigador, mientras tramita la investigación, podrá solicitar a Dirección disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso; o la destinación de una de las partes, o similares, cuidando que estas medidas no afecten personalmente al denunciante.

Artículo 75.- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador; de las declaraciones efectuadas por los involucrados; de los testigos y de las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 76.- 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 informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 77.- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, de 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 si se estima acreditada una conducta de acoso.

Artículo 78.- El informe y las conclusiones a que llegue el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, será entregado a la Dirección del establecimiento a más tardar el décimo quinto día contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes al día siguiente al término de la investigación.

Artículo 79.- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes dentro del plazo de 5 días, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 80.- Las observaciones realizadas por la Inspección de Trabajo, serán apreciadas por la Dirección del establecimiento y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el

cual será notificado a las partes a más tardar el siguiente día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 81. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran serán, las indicadas en el presente Reglamento, es decir, amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de su remuneración diaria. Lo anterior es sin perjuicio que la fundación, atendida la gravedad de los hechos, ponga término al contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b del Código del Trabajo, es decir por conductas de acoso sexual.

Artículo 82.- El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de reclamo general cuando la sanción sea una multa, es decir podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO XVI: DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL

Artículo 83.- Definiciones y Derecho a Denuncia

Se entiende por **acoso laboral**, Toda 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 84.- LA FUNDACIÓN EDUCACIONAL NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA, de conformidad a los principios que defiende y de acuerdo a lo prevenido en la ley 20.607, define el acoso laboral como una conducta ilícita, no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del establecimiento.

Son conductas de acoso laboral todos aquellos actos que impliquen una agresión física hacia él o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

Las conductas descritas que se ejerzan de modo reiterado en contra de uno o más trabajadores, se calificarán por el resultado, es decir, se estimara que aquellas constituyen acoso laboral cuando produzcan a él o los afectados:

- a. Menoscabo, maltrato o humillación;
- b. Amenaza o perjuicio en su situación laboral;
- c. Amenaza o perjuicio en sus oportunidades de empleo.

Artículo 85.- Todo trabajador de la fundación que sufra o conozca de estos hechos y que estime constituyen actos de acoso laboral, tiene derecho a denunciarlo a través de

comunicación dirigida a la Dirección o Jefe directo del denunciante, sin perjuicio de su derecho de hacerlo en los órganos administrativos del Estado que estime del caso.

Recibida la denuncia, el Jefe de Área, la remitirá a la Dirección quien iniciará la tramitación respectiva.

Si la denuncia se refiere al Jefe directo que lo tiene a cargo, el trabajador presentará su denuncia directamente a la Dirección del Establecimiento.

Artículo 86.- Denuncia y Procedimiento de Investigación.

El presente procedimiento se aplica a denuncias por actos cometidos **entre** trabajadores y que sean constitutivos de acoso laboral.

Artículo 87.- La denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y RUT. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la fundación y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 88.- Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 89.- El investigador, podrá solicitar a Dirección, disponga de algunas medidas precautorias, como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, o la destinación de una de las partes o similares.

Artículo 90.- El proceso de investigación consta por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador; de las declaraciones efectuadas por los involucrados; de los testigos y de las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 91.- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir un informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso laboral.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas; de 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, si se acreditase el acto de acoso.

Artículo 92.- El informe y las conclusiones a que llegue el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberán entregarse a la Dirección dentro del plazo de 15 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes el día siguiente al término de la investigación.

Artículo 93.- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 5 días, mediante nota dirigida al investigador, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe.

Artículo 94.- Recibido el informe por la Dirección, será el propio Director quien resolverá sobre la denuncia pudiendo aceptar o rechazar en todo o parte la propuesta formulada por el investigador, ya sea resolviendo no dar lugar al reclamo o acogiéndolo y aplicando la sanción que estime adecuada al caso.

Artículo 95.- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que el investigador puede proponer se apliquen serán ser las siguientes:

- a) Amonestación verbal al infractor;
- b) Amonestación escrita al trabajador acosador
- c) Descuento de un 25% de la remuneración diaria del responsable, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de la empresa, relativo a la aplicación general de sanciones.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Dirección podrá, además, tomar medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, re-destinar a uno de los involucrados o cualquiera que, dentro del marco de la ley, proteja al trabajador víctima del acoso.

Artículo 96.- La resolución de Dirección no admite reconsideración o apelación de ninguna especie.

Artículo 97.- Sin perjuicio de todo lo anterior, de conformidad con la gravedad de los hechos o la reiteración de la falta, la fundación podrá aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra f) del Código del Trabajo, es decir terminar el contrato por conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO XVII. Protección de la radiación ultravioleta.

Art. 98.- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Razón por la que la Fundación proporcionará a sus trabajadores que en el desempeño de sus funciones se vean expuestos a la radiación ultravioleta los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo. El uso de estos elementos protectores será obligatorio.

CAPÍTULO XVIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.

Artículo 99.- Los reclamos, peticiones e informaciones que se requieran a la fundación deberán ser formulados por escrito, y serán contestados de igual forma, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su presentación, la que deberá hacerse al Jefe Directo o Inmediato.

TITULO II

REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE

CAPÍTULO I. Preámbulo

Se pone en conocimiento de los Trabajadores la Fundación el presente Reglamento de Normas de Prevención de Riesgos de acuerdo a lo requerido por el artículo N°67 de la Ley N°16.744, D.F.L. N°1 en su artículo N°150 y Ley N°19.070, artículos N°s 41 y 56.

Las normas de Prevención de Riesgos que contiene el presente Reglamento se establecen con el fin de prevenir riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales que puedan afectar a los trabajadores de la Fundación, a su vez de ser útil en el control de accidentes de los escolares, contribuyendo de esta manera a la seguridad de la Fundación

La Prevención de Riesgos en la Fundación requiere que esta gestión sea efectuada en forma mancomunada por toda la Comunidad Escolar; debiendo existir una colaboración y responsabilidad en todo momento, con el fin de evitar las consecuencias que traen consigo los accidentes a los recursos humanos de la Fundación

En resumen, todos deben participar en la gestión de Prevención de Riesgos.

CAPÍTULO II. Disposiciones Generales

Art. 100.-

a) **Trabajadores:** Toda persona que en cualquier carácter presta servicios a la Fundación, por los cuales recibe remuneración.

b) **Jefe Inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Director Titular o Representante Legal, Director Pedagógico, Inspector General, Coordinadoras Pedagógicas, etc. En aquellos casos en que dos o más personas revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.

c) **Entidad Empleadora:** Es la que contrata los servicios del trabajador.

d) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador, y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los artículos 5° y 7° de la Ley N°16.744.

e) **Equipo de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o en un medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

f) **Accidente del Trabajo:** Es toda lesión que sufra el trabajador a causa o con ocasión de su trabajo, que le produzca una incapacidad o la muerte.

g) **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo, deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador, mediante el respectivo Parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

h) **Organismo Administrador del Seguro:** _____, del cual la Fundación es adherente.

i) **Comité Paritario:** El grupo de tres representantes de la Fundación y de tres laborales, destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene laboral, en conformidad con el Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo.

j) **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

Art. 101.- El plazo máximo para dar cuenta de un accidente del trabajo es de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió la lesión. De acuerdo a esta disposición es una obligación denunciar en el plazo fijado todo accidente que suceda por leve que éste sea.

Art. 102.- El jefe a quien un trabajador dé cuenta de un accidente debe a su vez denunciarlo de inmediato y dar las facilidades para proveer los medios para su pronta atención. Además, deberá llenar un formulario de investigación y denuncia de accidente preparado y distribuido por Inspectoría General, acompañado de las instrucciones que se deben seguir para estos accidentes.

Art. 103.- A todo trabajador al ingresar a la fundación se le entregará el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene y otros reglamentos pertinentes y se conservará con él para completar las instrucciones y derechos.

CAPÍTULO III. De las obligaciones

Art. 104.- Cada trabajador y la Fundación, deben considerar algunas obligaciones de Prevención de Riesgos, como las siguientes:

a) La Directora Titular o Representante Legal, se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los diferentes niveles de organización.

b) Todos los trabajadores deben tomar conocimiento de las normas de Prevención de Riesgos y ponerlas en práctica.

c) Es obligación de todos los trabajadores cooperar en el mantenimiento y buen estado de la Fundación, las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones en general.

d) Los trabajadores deben conocer el plan de emergencia y evacuación de la Fundación y cumplir con las responsabilidades asignadas.

e) Los trabajadores deben informar a su Jefatura Directa de cualquier situación, que a su juicio representen riesgos de accidentes para los funcionarios o escolares de la Fundación.

f) Es responsabilidad de los trabajadores cuidar de la seguridad de los escolares dentro del recinto de la Fundación o fuera de éste, si los alumnos están a su cargo.

- g) Colaborar en la mantención, limpieza y orden del recinto en que trabaja, lugares que deberán encontrarse permanentemente libres de cualquier objeto o líquido que pueda generar riesgos de una caída.
- h) Presentarse en la Fundación en condiciones físicas satisfactorias. En caso de sentirse enfermo deberá comunicarlo a su Jefe Superior.
- i) Cooperar en las Investigaciones de Accidentes y en las Inspecciones de Seguridad, que lleve a cabo el Comité Paritario, Departamento de Prevención, Monitores de Prevención o cualquier trabajador que haya sido asignado para tal función.
- j) Participar en Cursos de Capacitación en Prevención de Riesgos, Primeros Auxilios, Prevención de Uso de la Voz, Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE) u otro, que la Dirección Titular o Representante Legal de la Fundación, lo considere conveniente para las necesidades de los funcionarios, estudiantes y de la Fundación.
- k) Dar cuenta de inmediato de cualquier accidente que le ocurra en la Fundación a su Jefe Superior, como asimismo, comunicar de inmediato el accidente que le ocurra a un escolar.
- l) Dar cuenta lo más pronto posible de un malestar, debido a una posible enfermedad que tenga relación con el trabajo.
- m) Los trabajadores, especialmente auxiliares de servicio y administración, deberán usar los correspondientes elementos de protección personal que haga entrega la Fundación. En caso de pérdida, deberá comunicar de inmediato a la Administradora.
- n) De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la entidad empleadora está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregando sin costo alguno para ellos, pero a su cargo y bajo su responsabilidad, los equipos de protección personal. Estos equipos de protección NO podrán ser usados para fines que no tengan relación con su trabajo.
- o) Los trabajadores deben conocer los conceptos básicos de Prevención y Control de Incendios, la ubicación de los equipos de extinción en el Establecimiento Educacional y la forma de empleo de los mismos.
- p) La Dirección de la Fundación, se preocupará de instruir a los trabajadores sobre el uso de extintores.
- q) Los trabajadores de la Fundación antes de efectuar cualquier trabajo (reparaciones eléctricas, trabajos en altura, reparaciones generales) deberán evaluar el riesgo que representa, solicitando colaboración o informando a la Administradora para que analice la situación y tome las medidas que ésta requiera.
- r) El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escala en forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base. Las escalas no deben pintarse y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.
- s) El traslado de material que se efectúe en la Fundación, deberá hacerse con las debidas precauciones, solicitando ayuda si es necesario.
- t) Los trabajadores deberán evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.

- u) Los trabajadores deben evitar correr por las escaleras y transitar por estas e en forma apresurada y distraída.
- v) Los trabajadores, especialmente los auxiliares de la Fundación, deben tener sumo cuidado con el trabajo que efectúen en techumbre (plancha asbesto-cemento). Este tipo de trabajo se debe evaluar previamente y tomar las medidas preventivas que se aconsejan para este trabajo (consultar a Expertos en Prevención).
- w) Las Fundaciones deberán inspeccionarse por lo menos dos veces al mes, usándose formularios para este tipo de trabajo, informándose a la Dirección Superior de las condiciones encontradas, que pueden generar un accidente, con el objeto de que se tomen las medidas de Prevención de Riesgos que correspondan.
- x) Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas; prohibiendo depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes o alterar la salida de los trabajadores o estudiantes en caso de un siniestro.
- y) La Fundación debe contar con zonas de seguridad preestablecidas, tanto interna como externa, señalizadas de acuerdo a Circular del Ministerio de Educación N° 641.
- z) Los trabajadores deben comunicar al Jefe Superior cualquier fuente de calor o de combustible que esté fuera de norma y que pueda generar un incendio.
- aa) Los afiches o cualquier material de motivación de Prevención de Riesgos no podrán ser destruidos, o usados para otros fines.
- bb) La Fundación debe contar con un plan de emergencia y de evacuación, elaborado de acuerdo a sus necesidades y características y deberán efectuar prácticas periódicas del plan.
- cc) La Fundación debe contar con procedimientos claros para la atención de accidentes, tanto de los trabajadores como de escolares.
- dd) Solamente las personas debidamente autorizadas y capacitadas podrán trabajar con equipos de oxígeno y acetileno. Las botellas no deberán estacionarse en lugares en que les afecte el calor. Deberán mantenerse en carros, si es que son móviles o acollaradas a los muros y/o bancos de trabajo si permanecen estáticas. Respecto al transporte de las botellas en carros, éstas deberán ir convenientemente sujetas, excluyéndose, para este efecto, alambres y cordeles. Los cilindros o botellas deberán mantenerse con sus correspondientes casquetes protectores cuando no estén en uso y estén vacíos. Los vacíos, además, deberán tenderse en suelo o acoplarse a los muros para evitar que caigan debido a su poca estabilidad y causen un accidente a persona o máquinas.
- ee) No se podrá encender fuegos cerca de materiales combustibles, inflamables o explosivos. El trabajador evitará acumular basuras, especialmente huaipes o trapos con aceite, diluyentes o grasas en los rincones, bancos de trabajo o casilleros, ya que éstos pueden arder por combustión espontánea. Cuando ocurra un amago o principio de incendio el trabajador que se percate deberá dar la alarma y actuar de inmediato y avisará a su jefe para que éste vez la necesidad de llamar al Cuerpo de Bomberos más cercano.

CAPÍTULO IV. De las prohibiciones

Art. 105.- Se prohíbe especialmente ejecutar las siguientes acciones:

- a) En ningún momento se debe permitir el ingreso al recinto de la Fundación, de personas no autorizadas para ello.
- b) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en cualquier estado de intemperancia, bajo efectos de drogas o estupefacientes, ni menos trabajar en esa condición, prohibiendo terminantemente entrar bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes, a la Fundación; consumirlas o incitar a su consumo.
- c) Fumar o encender fuegos en la Fundación.
- d) Realizar bromas que puedan generar accidentes.
- e) Permanecer en la Fundación después del horario normal de trabajo, sin la autorización de la Directora Titular o Representante Legal.
- f) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para los trabajadores o estudiantes.
- g) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, afiches, instrucciones o reglamentos que tengan relación con la Prevención de Riesgos.
- h) Negarse a participar en la práctica del Plan de Emergencia y Evacuación (PISE)
- i) No usar los correspondientes elementos de protección personal que se les haya entregado para su seguridad, o hacer un mal uso de ellos.
- j) Efectuar reparaciones eléctricas o de otro tipo sin estar autorizado para ello.
- k) Sobrecargar las instalaciones eléctricas o efectuar su deterioro intencional.
- l) Correr en la Fundación sin necesidad.
- m) Bajar las escaleras en forma despreocupada.
- n) Efectuar manejo de materiales sin pedir ayuda o en forma insegura.
- o) Efectuar trabajos en altura sin las correspondientes medidas de prevención.
- p) Permitir el ingreso de escolares a laboratorios científicos, talleres y otras instalaciones que involucren riesgos especiales, sin la supervisión directa del o de los profesores responsables de esas dependencias, las cuales deberán permanecer bajo llave cuando no estén en uso.
- q) Llenar estanques de estufas a parafina con el estanque caliente y dentro de salas u oficinas.
- r) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
- s) No denunciar en forma oportuna un accidente de trabajo o de trayecto.
- t) Negarse a participar en cursos de capacitación de Prevención de Riesgos.
- u) Negarse a someterse a los controles médicos necesarios para controlar el estado de salud, cuando se han detectado riesgos de enfermedad profesional en el lugar de trabajo.
- v) Negarse a cumplir las normas de Prevención de Riesgos que determine la Dirección de la Fundación
- w) Usar maquinarias, equipos o instalaciones, sin estar capacitado o autorizado para ello.
- x) Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos
- y) Almacenar material combustible en áreas de alto riesgo de incendio.
- z) Realizar acciones que pongan en peligro la integridad física propia o de otros.

- aa) No asearse debidamente después de usar agentes irritantes, que puedan producir dermatitis, tales como: tiza, desengrasantes, etc.
- bb) Usar ropa suelta, sucia o deteriorada.
- cc) Jugar o chacotear, distraer o interferir de alguna manera el trabajo que están realizando otras personas.
- dd) Dormir en lugares de trabajo.
- ee) Portar armas de fuego u otros elementos que puedan poner en peligro las instalaciones o la vida personal.

CAPÍTULO V. De las sanciones y reclamos

Art. 106.- El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y Organismo Administrador, será sancionado con una multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá a la Fundación fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Los fondos provenientes de las multas se destinarán a Bienestar.

Art. 107.- 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, quien lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

Art. 108.- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

Art. 109.- Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto la Empresa, Comité Paritario y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N°16.744 y en el D.F.L. N°1.

Art. 110- Cuando al trabajador le sea aplicable la multa contemplada en el punto N°1 de este Título, podrá reclamar de su aplicación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

CAPÍTULO VI. Procedimientos de recursos y reclamaciones (Ley 16.744 v D.S. 101).

Art. 111.- Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y a la Asociación Chilena de Seguridad la de los accidentes del trabajo (en el caso de Empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N° 16.744).

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

Art. 112.- Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrán reclamar 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, por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

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

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiese 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 del que 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 expresó en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con 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 efectúa 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 Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar 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 proporcionarles a particulares.

Art. 113.- La Comisión Médica de Reclamos, también es competente para conocer de reclamaciones en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenadas.

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

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

Art. 114.- La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva sin ulterior recurso:

a.- De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.

b.- De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Art. 115.- Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones dictadas mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

6) Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero 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 los artículos 80 y 91 del D. S. N° 101.

Art. 116.- La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad, para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechohabientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

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

Art. 117.- Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

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

Art. 118.- La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

a.- Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al punto 7 del presente Título.

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

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

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

Art. 119.- 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 segundo del Título VIII de la Ley 16.744.

Art. 120- El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del punto 9 de este Título, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

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

CAPÍTULO VII. Organización de la prevención de riesgos

Art. 121.- Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El Comité Paritario es un organismo de participación conjunta y armónica entre la Empresa (la fundación en este caso) y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos, que razonablemente contribuyen a su eliminación o control.

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

Art. 122.- La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los Representantes de la Fundación serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en el establecimiento, faena, sucursal o agencia.

Los Representantes de los trabajadores, se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios.

Art. 123.- Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

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

Art. 124.- Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituir Comité Paritario en un Establecimiento Educacional y/o sucursales o anexos.

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

Art. 125.- Tanto la Fundación como los trabajadores, deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Art. 126.- Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

- a) Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
- b) Dar a conocer a los trabajadores de la fundación, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos del trabajo.
- c) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Fundación, como de los trabajadores de las medidas señaladas.
- d) Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
- e) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.
- f) Decidir, si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

- g) Cumplir las demás funciones que les encomiende el Organismo Administrador de la Ley N°16.744 (ACHS).
- h) Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Art. 127.- Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria cada dos meses; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva Empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores.

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

CAPÍTULO VIII. Del derecho a saber.

(D.S. N°40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

Art. 128.- El personal debe ser informado al momento de su contrato, sobre las condiciones o actividades que impliquen riesgos en su función laboral, lo cual deberá ser efectuado a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y/o del Departamento de Prevención de Riesgos en una charla de inducción. La fundación mantendrá los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

En relación al cumplimiento con lo expuesto anteriormente, la Fundación declara como riesgos típicos, sus consecuencias y medidas preventivas, los siguientes.

Sección Primera: Riesgos de caídas de igual y distinto nivel

Art. 129.- Consecuencias

- Esguinces
- Contusiones
- Heridas
- Fracturas
- Contusiones múltiples
- Muerte
- Traumatismo

Art. 130- Medidas preventivas:

- Caminar con precaución y no correr dentro de los lugares de trabajo y escaleras de tránsito.
- Al utilizar una escalera usar el respectivo pasamano.
- No bromear, chacotear, empujar o cualquier otra acción que aumente este riesgo.
- No usar calzado que pueda ocasionar resbalones, torceduras o cualquier otro tipo de lesión.

- Mantener libre de obstáculos las vías de tránsito.
- Señalar medidas preventivas.
- Instruir acerca de las caídas.
- Construir de acuerdo a normas.
- Señalizar orificios y desniveles en áreas de trabajo.
- Usar cinturón de seguridad (tipo arnés) para trabajos en altura.
- Uso permanente de cubierta antideslizante.
- Cerciorarse que la escalera de tijeras esté correctamente instalada.
- Colocar las protecciones cuando corresponda.
- Usar más de un tablón en pasarelas (verificar la resistencia).
- No subir en: pisos, sillas, escritorio, cajones, estantes para acceder a niveles superiores para aumentar la altura.
- Mantener orden y aseo.
- Utilizar cera antideslizante para limpieza.
- Mantener pisos libres de líquidos derramados, limpiar inmediatamente.
- Inspeccionar pisos, andamios, pasarelas y escaleras, antes y durante la realización del trabajo.
- Verificar resistencia de andamios y escalas (no sobrecargar).
- Mantener una buena iluminación.
- Toda escalera cuyo ancho no supere 1,10 m. Debe estar provista de pasamanos en uno de sus lados y las de un ancho mayor en ambos lados.
- Para el transporte (manual o mecánico) de materiales se debe mantener la visibilidad.
- No permanecer sobre andamios o dejar materiales, herramientas o tabloncillos sueltos sobre todo cuando sean trasladados.
- Se debe recibir instrucciones antes de realizar cualquier trabajo en altura.
- Las escaleras móviles se ubicará a una distancia del muro de 1/4 de su largo.
- En las escaleras móviles el usuario transita de cara a los peldaños.
- No se usará una escala móvil como puente horizontal o andamio.
- Las escalas móviles se deben pintar con barniz y no con otro recubrimiento que pudiese cubrir los desperfectos.
- Los pasillos entre escritorios deben permitir el paso expedito del personal.
- No se debe sobre-exigir la resistencia de los materiales.
- Para subir o bajar materiales para realizar trabajos en altura, se debe utilizar un cordel destinado para ello o bien por otro método autorizado por el superior.
- Los cordones eléctricos o de comunicación no deben atravesar pasillos interfiriendo el tránsito.
- Se debe evitar el uso de extensiones o instalaciones provisionales.
- Los cables que necesariamente estén sobre una vía de tránsito se deben cubrir y adaptar de tal forma que no permitan caídas

Sección Segunda: Riesgo de lesiones ocasionadas por sobreesfuerzos o movimientos bruscos.

Art. 131.- Consecuencias:

- Lesiones lumbociáticas.

- Fracturas
- Incapacidad temporal-permanente.

Art. 132.- Medidas preventivas:

- Instruir en el método de levantar pesos: el funcionario deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.
- Usar elementos auxiliares para transportar materiales.
- Solicitar ayuda cuando sea necesario.
- Mantener una iluminación adecuada.
- Realizar los descansos correspondientes.
- Utilizar las instrucciones del programa computacional entregado por la ACHS.
- Mantener la protección de las partes móviles.
- Respetar la capacidad física.
- Al trasladar carga en un medio mecánico no se debe tirar, sino empujar de ella.
- Se debe mantener libre, limpia y en orden el área de recorrido y almacenaje.
- Preocuparse para que la carga no obstruya la visibilidad para un recorrido seguro.
- Almacenar de acuerdo a procedimientos y normas.
- Sentarse correctamente con los pies apoyados en el piso y la espalda recta apoyada contra el respaldo de la silla.
- Se debe utilizar el mobiliario apropiado (ejemplo sillas de trabajo).
- No se debe usar el cuerpo para cerrar cajones, sino que se deben empujar con las manos de sus respectivas manillas.

Sección Tercera: Riesgo de lesiones por shock eléctrico o contacto con electricidad

Art. 133.- Consecuencias:

- Asfixia por paro respiratorio.
- Alteración del ritmo cardíaco.
- Contracción muscular.
- Quemaduras internas y externas.
- Lesiones traumáticas por caídas.
- Muerte.
- Contusión.
- Herida.
- Quemadura.

Art. 134.- Medidas preventivas:

- No usar conexiones defectuosas o fraudulentas o instalaciones fuera de norma.
- No usar enchufes deteriorados.
- No sobrecargar los circuitos.
- No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin aislamiento a tierra.
- Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones.
- No intervenir en reparaciones eléctricas sin contar con autorización, o sin herramientas adecuadas.
- No trabajar con circuitos energizados.

- No reforzar fusibles.
- Usar elementos de protección personal.
- Informar de los trabajos de mantención y reparación eléctrica, señalándole mediante tarjetas de seguridad.
- No intervenir equipos, maquinarias o artefactos eléctricos.
- La reparación de equipos eléctricos debe ser realizada por personal calificado, autorizado y de acuerdo a la normativa vigente.
- Denunciar de inmediato los desperfectos.
- No recargar enchufes.
- No usar enchufe triple o ladrones de corriente.
- Y no tirar del cable.
- Para desconectar un cable de un enchufe tire de la clavija cuando se encuentren enchufes hembra o machos o interruptores en mal estado.
- Se debe señalizar las fuentes energizadas.
- Se debe mantener las conexiones correctamente aisladas.
- Se debe mantener las tapas y protecciones de las fuentes energizadas en su lugar.
- No se debe trabajar en equipo energizado con las manos o guantes húmedos.
- Se debe utilizar plataformas no conductoras en lugares húmedos, evitando hacer tierra.
- Los enchufes se deben usar en cantidad y ubicación acorde a las necesidades.
- Para mediciones eléctricas se debe usar el instrumento adecuado y revisado previamente.
- No utilizar circuitos abiertos sobre líquidos de riesgo.
- Chequear las herramientas eléctricas antes de utilizarlos.
- Se debe canalizar la red eléctrica.

Sección Cuarta: Riesgo de lesiones por uso de herramientas de mano.

Art. 135.- Consecuencias:

- Contusiones.
- Heridas.
- Fracturas.
- Esguince.
- Cortes.
- Muerte.

Art. 136.- Medidas preventivas:

- Mantener el lugar de trabajo ordenado y aseado.
- Utilizar la herramienta adecuada para el trabajo que se va a realizar.
- Mantener las herramientas en buen estado y guardadas en lugar seguro.
- Mantener las herramientas con sus protecciones respectivas.

Sección Quinta: Riesgo de contacto con elementos cortantes o punzantes

Art. 137.- Consecuencias:

- Contusión.
- Herida.
- Cortes.

Art. 138.- Medidas preventivas:

- No mantener elementos punzantes o cortantes en el escritorio.
- Utilizar correctamente cuchillos cartoneros.
- No sacar corchetes con las manos.
- Mantener elementos de escritorio en buen estado.
- Utilizar los elementos de protección personal.
- Almacenar las herramientas cortantes con su protección respectiva.
- Manipular, en lo posible, las herramientas de corte con el filo hacia fuera.
- Utilizar solamente aquellas herramientas para las cuales se encuentre autorizado y capacitado.
- Utilizar la herramienta apropiada para el trabajo que se va a realizar.
- Mantener las herramientas en buen estado.
- Usar los elementos de protección personal cuando corresponda.
- Mantener el orden y el aseo.
- Las cubiertas de vidrio de mesas y escritorios deben ser de vidrio triple y de cantos biselados.
- Sólo se manipulará un ventilador cuando esté detenido y sin energía.

Sección Sexta: Riesgo de lesiones por accidentes del tránsito (choque o atropellamiento).

Art. 139.- Consecuencias:

- Contusiones.
- Heridas.
- Fracturas.
- Muerte.
- Lesión traumática.

Art. 140.- Medidas preventivas:

- Respetar estrictamente las normas establecidas por la Ley del Tránsito.
- Capacitar a los conductores para que conozcan y puedan poner en práctica las técnicas de manejo a la defensiva.
- Contar con una dotación de operadores de máquinas calificadas.
- Evaluar mediante reporte de usuarios, el desempeño de los operadores.
- Inspección programada a vehículos de Contratistas.
- Cruzar sólo en calles reguladas o en las esquinas.
- No transitar a pie por la calzada, use las veredas.
- No cruzar la calzada por detrás de vehículos estacionados o sin visibilidad.
- No subir ni bajar de vehículos en movimiento o por el lado que da hacia la calzada.
- No viajar colgado del transporte público.

- Conducir a velocidad razonable y prudente.
- Conservar las distancias.
- Respetar velocidades controladas.
- No conducir bajo la influencia del alcohol, drogas, estupefacientes y otros elementos deterioradores de las condiciones físicas y mentales del conductor.
- No conducir vehículos en mal estado o sin revisión técnica vigente.
- Usar cinturones de seguridad.
- Mantener atento a las condiciones del tránsito.
- Conducir a la defensiva.
- Respetar cruces de peatones.
- Los ciclistas deben usar chaleco reflectante.

Sección Séptima: Riesgo de lesiones y daños por amagos, incendios y siniestros.

Art. 141.- Consecuencias:

- Quemaduras de distintos grados.
- Asfixia por inhalación de humos y gases tóxicos.
- Heridas.
- Lesiones múltiples.
- Muerte.

Art. 142.- Medidas preventivas:

- Mantener productos o elementos inflamables o combustibles lejos de la acción del fuego.
- Poner en práctica el “Plan de Emergencia” en caso que se requiera, debiendo conocer claramente sus misiones en el Plan.
- Capacitarse en el manejo de los extintores que dispone la Fundación.
- Uso permanente de los elementos de protección personal que corresponda.
- Desenchufar equipos eléctricos al término de la jornada o período.
- En lugares autorizados para fumar, usar ceniceros y no tirar colillas en basureros o pisos.
- Antes de encender artefactos de gas licuado o de cañería cerciorarse que no existe olor o gas. Inspeccionar y ventilar cuando existan fugas.

Sección Octava: Riesgo de exposición a residuos industriales tóxicos y corrosivos.

Art. 143.- Consecuencias:

- Quemaduras.
- Intoxicaciones.
- Asfixias.
- Muerte.

Art. 144.- Medidas preventivas:

- Para el manejo de estos productos deberá usarse vestuario de seguridad de PVC, guantes de PVC, máscara facial con filtros químicos, lentes de seguridad, botas de goma, casco.
- Instalar ducha de emergencia para casos de contacto directo con productos químicos de alto riesgo.

- Instruir al personal en el manejo seguro de productos químicos peligrosos.
- Identificar la existencia de algún tipo de producto peligroso y mantenerlo en lugar seguro.
- Manipular de acuerdo a instrucciones o solicitar asesoría al Departamento de Prevención de Riesgos.
- Usar elementos de protección personal.
- Mantener los sistemas de ventilación.
- El personal de aseo debe utilizar guantes, mascarilla cuando corresponda.

Sección Novena: Riesgo de exposición a gases tóxicos y/o explosivos.

Art. 145.- Consecuencias:

- Lesiones múltiples.
- Quemaduras graves.
- Asfixia.
- Intoxicación.
- Muerte.

Art. 146.- Medidas preventivas:

- Medir con instrumento específico niveles de toxicidad o explosividad.
- Si el gas está dentro del rango de explosividad o toxicidad debe procederse a ventilar el sector y medir nuevamente y así repetir sucesivamente hasta eliminar el riesgo.
- Instruir al personal sobre el manejo de gases tóxicos y/o explosivos.
- Mantener áreas de trabajo ventiladas.

Sección Décima: Riesgo de exposición a temperaturas extremas.

Art. 147.- Consecuencias:

- Hipotermia.
- Deshidratación.

Art. 148.- Medidas preventivas:

- En caso de exposición prolongada a temperaturas bajas extremas, deberá utilizarse traje térmico completo, conforme lo dispone el Art. 101 de; D.S. N°594 del Ministerio de Salud.
- Consumir el líquido necesario ante temperaturas altas, a fin de evitar peligro de deshidratación.

Sección Undécimo: Riesgo de contacto con fuego u objetos calientes.

Art. 149.- Consecuencia:

- Quemaduras.

Art. 150.- Medidas preventivas:

- Usar el elemento de protección personal adecuado.
- Mantener en perfecto estado el equipo de control y combate de incendios.
- Evitar el contacto con objetos calientes.

- Cuando se encuentre autorizado para beber bebidas calientes, consumirlas con toda atención y precaución.
- Aislar sustancias inflamables.

Sección Decimosegunda: Riesgo de catástrofes naturales (terremotos, aluviones, inundaciones, avalanchas).

Art. 151.- Consecuencias:

- Pérdidas de instalaciones.
- Lesiones múltiples.
- Muerte en casos extremos.

Art. 152.- Medidas preventivas:

- Implementar sistema que minimice los efectos de las catástrofes.
- Poner en marcha un Plan de Emergencia.
- Capacitar y ejercitar al personal en el manejo de Emergencias.
- Revisar periódicamente los procedimientos.

Sección Decimotercera: Riesgo de golpes por o contra atrapamientos.

Art. 153.- Consecuencias:

- Contusión.
- Herida.
- Muerte.

Art. 154.- Medidas preventivas:

- Mantener vías de tránsito libres de materiales, obstáculos u objetos sobresalientes.
- Mantener cajones de escritorios, estantes, cajones, kardex, etc., permanentemente cerrados.
- No sobrecargar cajones superiores de kárdex o cajoneras, no abrir más de uno o la vez.
- Señalizar puertas de vidrio, colocando a lo menos de 1,4 m del suelo cintas visibles.
- Iluminar correctamente áreas de trabajo y tránsito.
- Uso de herramientas en buen estado y pendiente al trabajo que se realiza.
- Permanecer atento al tránsito de vehículos.
- No permanecer o transitar bajo cargas suspendidas.
- Mantener una distancia apropiada de maquinarias fijas o en movimiento.
- Señalar objetos y estructuras sobresalientes.
- Mantener el orden y aseo de las dependencias de trabajo.
- Respetar y mantener visible la señalización de advertencias.
- Los ventiladores deben ubicarse seguros evitando sus caídas.
- Estibar correctamente las repisas o muebles que tengan posibilidad de volcamiento.
- No ubicarse cerca de zonas de descarga o almacenamiento de materiales, sino que solamente cuando se esté autorizado y sea de carácter necesario.
- No utilizar ropa o pelo suelto cerca de máquinas o correas en movimiento.
- Almacenar los productos y mercaderías ordenadamente.
- Señalizar con letreros, balizas, bocinas, barreras según corresponda.
- Mantener las protecciones en las partes en movimiento.

- Respetar los procedimientos de trabajo establecidos.
- Ubicar los materiales o equipos de trabajo pesados en un lugar seguro. Lejos de bordes de los muebles u otros con riesgo de caídas.
- Los cajones de escritorios y kardex deben contar con sus torpedos de seguridad.

Sección Decimocuarta: Riesgo de exposición al arco eléctrico.

Art. 155.- Consecuencias:

- Quemaduras.
- Pérdida de la visión.

Art. 156.- Medidas preventivas:

- Usar el elemento de protección personal adecuado (careta o antiparras con vidrio grado 12).
- Mantener en perfecto estado el equipo de control y combate de incendios.
- Uso de biombo.
- Aislar el sector de trabajo.

Sección Decimoquinta: Riesgo de exposición a ruido

Art. 157.- Consecuencia:

- Sordera profesional.

Art. 158.- Medidas preventivas:

- Usar el elemento de protección cuando se recomienda.
- Aislar o controlar la fuente de emisión de ruido.
- Realizar mediciones periódicas.

CAPÍTULO IX, DEL FUNCIONAMIENTO DE CIRCUITO CERRADO DE SEGURIDAD EN EL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL.

Art. 159.- Primero: El colegio cuenta con un sistema interno de cámaras de vigilancia, dispuestas y organizadas de manera estratégica en las dependencias de nuestro establecimiento. Sobre esta materia, cabe señalar que la finalidad del circuito de cámaras indicado, así como su ubicación estratégica en las dependencias del colegio, dice relación exclusiva con razones de seguridad y protección de la integridad de todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar. Del mismo modo, el colegio declara que el sistema de cámaras de seguridad, se encuentra instalado y organizado de manera de no vulnerar de forma alguna los derechos fundamentales de nuestros colaboradores y/o miembros de nuestra comunidad educativa, en especial los derechos fundamentales de protección a la intimidad, honra y vida privada garantizados en nuestra Constitución Política de la República y nuestra legislación laboral vigente.

Art. 160.- Segundo: En total el colegio cuenta en sus dependencias con 26 cámaras de seguridad, cuyo funcionamiento se encuentra a cargo del Inspector General del establecimiento.

Art. 161.- Tercero: En este contexto, se hace presente que el Inspector General será el funcionario encargado de efectuar las revisiones del material audiovisual registrado, cada vez que por razones de seguridad la Dirección del establecimiento educacional así se lo solicite.

Art. 162.- Cuarto: Del mismo modo el Inspector General, evacuará informe respectivo, cada vez que se presente un evento que signifique un riesgo para la seguridad del establecimiento educacional, o bien la Dirección del colegio o la autoridad respectiva lo requieran.

Art. 163.- Quinto: El informe respectivo se evacuará en el plazo más breve posible desde que acontezca el evento respectivo, o desde que se solicite por la Dirección del colegio o por la autoridad competente.

Art. 164.- Sexto: Que para efectos de poner en conocimiento cualquier evento que suceda dentro de las dependencias del colegio y pueda ser motivo de una afectación o riesgo a la seguridad del establecimiento se pone a disposición de la comunidad educativa el siguiente correo electrónico como canal de denuncia, a saber: seguridad@cns.cl

Art. 165.- Séptimo: En el evento de que el establecimiento recepcione alguna denuncia, deberá activarse por parte del colegio el presente protocolo, procediéndose en consecuencia a solicitar informe al Inspector General en calidad de encargado del circuito cerrado de seguridad, a efectos de que ese informe en el breve plazo si existe o no algún registro audiovisual relacionado con los hechos denunciados.

Art. 166.- Octavo: Que en el evento de que las revisiones que se realicen a los registros captados por las cámaras de seguridad, arrojen información relativa a la comisión de hechos que puedan ser constitutivos de delitos, estos deberán ser puestos en conocimiento de Fiscalía o del Juzgado de Garantía competente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 175 letra e del Código de Procedimiento Penal.

Art. 167.- Noveno: Que en el evento de que se presente cualquier situación o incidencia que no se encuentre expresamente regulada en este protocolo, deberá ser resuelta teniendo presente los criterios de seguridad y respeto irrestricto a las derechos fundamentales del trabajador, en especial la garantía de respeto a la honra, vida privada y protección a la intimidad de cada uno de los miembros de nuestra comunidad educativa.

TITULO III

VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Art. 168.- El reglamento o sus modificaciones posteriores no requerirán la aprobación previa del Ministerio de Salud, pero éste podrá revisar el texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente.

Art. 169.- El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia 30 días después de ponerse en conocimiento de los trabajadores mediante la publicación en a lo menos en dos lugares visibles de la Fundación y posterior entrega a cada uno de ellos de una copia del mismo.

ANEXOS

- **ANEXO 1: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY KARIN)**
- **ANEXO 2: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**
- **ANEXO 3: COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**
- **ANEXO 4: ACTA DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**