

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA
"CORPORACIÓN EDUCACIONAL JUAN BOSCO"
2023.



ANTECEDENTES

Corporación Educacional Juan Bosco.
Rut: 65.155.668-6

Dirección: Gabriela Mistral N.º 850, Lomas Coloradas, San Pedro de la Paz.
Fono: 41-3837552
Comuna de San Pedro de la Paz.

Organismo Administrador Ley 16.774 Adherente Mutual de Seguridad.

Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad dictado en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo y en el artículo 67 de la Ley Nº 16.774 y sus modificaciones sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales y el reglamento sobre Prevención de Riesgo, decreto Nº 40.

PRIMERA PARTE
REGLAMENTO DE ORDEN
TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. El presente Reglamento contiene las normas que rigen los derechos, deberes y prohibiciones del personal de los establecimientos educacionales perteneciente a la Corporación Educativa Juan Bosco, y que están referidos a sus funciones, permanencia y desarrollo de su actividad laboral.

Artículo 2. Este Reglamento obliga al personal a cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contenidas en el, desde la fecha de la celebración del contrato de trabajo, ocasión en la cual le será entregado a cada trabajador, debiendo hacer declaración expresa del mismo contrato y cumplirlo, por tanto, el personal no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento.

Artículo 3. Este Reglamento se considerará parte integrante de los contratos individuales de trabajo y anexos, siendo obligatorio para el trabajador (a) el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto. Desde la fecha de su ingreso, el trabajador(a) no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento Interno, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo contrato de trabajo, de conocerlo y de comprometerse a cumplir todas sus disposiciones.

Artículo 4. Para efecto de este Reglamento se definen los conceptos de:

- TRABAJADOR(A), PROFESIONAL: la persona, que en cualquier carácter presten servicios al Establecimiento Educativo, y por los cuales reciba remuneración.
- JEFE(A) INMEDIATO(A): la persona que se encuentra a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como director (a), Inspector(a) General, jefe (a) de U.T.P., Coordinador(a) PIE, etc. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe (a) Inmediato(a), el de mayor jerarquía.
- EMPLEADOR: Es la entidad o empresa que contrata los servicios del trabajador(a), en este caso la Corporación Educativa Juan Bosco, en adelante la CORPORACIÓN.
- RIESGO PROFESIONAL: Los riesgos a que están expuestos todos los trabajadores, y que puedan provocarles un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos 5º y 7º de la Ley N.º 16.744.
- EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL: El elemento o conjunto de elementos que permitan a los funcionarios y funcionarias actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- ACCIDENTE DEL TRAYECTO: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación, de los trabajadores, y el lugar de trabajo. Se considera no sólo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

- ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO: "MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C.", a la cual la Corporación Educativa está adherida.
- COMITÉ PARITARIO: Grupo de tres representantes patronales y de tres representantes laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el decreto N.º 54 del Ministerio del Trabajo, modificado por el decreto N.º 186 del mismo Ministerio de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, y Decreto N.º 30 de fecha 13/08/88 respectivamente y cuya actuación está reglamentada en este documento.

Corporación Educativa Juan Bosco

Artículo 5. La Corporación Educativa Juan Bosco, como empleadora, estará obligada a respetar y hacer cumplir las normas contractuales y laborales, y en especial:

1. Respetar al personal en su dignidad de persona y de trabajador.
2. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales y contractuales.
3. Instruir adecuadamente al personal en cuanto a los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social y previsional.
4. Dar a cada miembro del personal una ocupación efectiva en las labores convenidas.
5. Promover el perfeccionamiento del personal, en especial el relacionado con la profundización del Proyecto Educativo Institucional.
6. Oír los reclamos que formule el personal.
7. Otorgar las facilidades para que se pueda llevar adelante la supervisión e inspección por parte del Ministerio de Educación u otros servicios públicos pertinentes.
8. Promover al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecer un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

Artículo 6. El personal de la Corporación estará obligado a desarrollar su actividad respetando y cumpliendo los valores propios de un establecimiento educacional, lo dispuesto en su Proyecto Educativo Institucional, su Reglamento Interno y las disposiciones que emanan del Ministerio de Educación y del Ministerio del Trabajo.

En particular deberá cumplir las siguientes normas:

1. Desarrollar personalmente la labor convenida y encomendada, de acuerdo a las normas e instrucciones de su empleador.
2. Participar de todas las actividades inherentes a su función labor, cuando corresponda.
3. Desempeñar su labor de buena fe, diligentemente y prestando su colaboración a la mejor marcha del proceso educativo y Proyecto Educativo del Establecimiento.
4. Guardar la debida lealtad y respeto hacia el Colegio Juan Bosco, sus superiores jerárquicos y su empleador o sus representantes.
5. Mantener sobriedad y corrección en su desempeño laboral, conforme a los principios del colegio.
6. Mantener en todo momento relaciones deferentes con los jefes, compañeros de trabajo, subalternos, apoderados y alumnos.
7. Velar por los intereses del establecimiento evitando pérdidas, deterioros o gastos innecesarios.
8. Obligación de dar aviso oportuno a quien corresponda y por escrito de su ausencia por causas justificadas.
9. Cumplir con los horarios de trabajo.
10. Obligación de comunicar cambios de antecedentes para ser anotados en el contrato de trabajo, anexos de contrato de trabajo, comunicaciones, avisos (desahucio), en especial el cambio de domicilio, AFP, Isapre o Fonasa, etc.
11. Asistir a actos académicos, culturales y otros que la Dirección determine.

PÁRRAFO I: DE LAS CONDICIONES DE INGRESO.

Artículo 7. Todas las personas a quienes la Corporación, seleccione como uno(a) de sus trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con los siguientes requisitos, antecedentes y documentos:

- a) Curriculum Vitae actualizada.
- b) Fotocopia Cédula de Identidad por ambos lados.
- c) Certificado de Nacimiento.
- d) Certificado de Antecedentes con fecha de emisión vigente según normativa.
- e) Certificado Afiliación a AFP.
- f) Certificado últimas 12 cotizaciones AFP.
- g) Certificado Afiliación a Fonasa o Certificado Afiliación a Isapre con monto a cotizar.
- h) Fotocopia Legalizada Título(s) profesional(es) y de postítulos o posgrado, según corresponda.
- i) Certificado emitido por Institución que otorga título que indique equivalente a horas estudiadas.

Corporación Educativa Juan Bosco

- j) Nº Registro Profesional SECREDUC.
- k) El profesional o asistente de la educación al momento de su contratación debe tener un documento para depósito que indique Nº, tipo de cuenta y Banco, en la cual se transferirá su remuneración. Al tercer mes a lo máximo la Corporación proveerá de una tarjeta de débito en la que mensualmente se depositará sueldo, bonos, aguinaldos y cualquier otro haber, no existirá otra tarjeta más que esta con la sola excepción de una emergencia bancaria.
- l) Si tiene cargas familiares, adjuntar Certificado de Nacimiento exclusivo para Asignación Familiar de cada uno de los causantes. Si la carga familiar es mayor de 18 años, deberá presentar Certificado de Alumno Regular emitido por Casa de Estudios.
- m) Último Finiquito.
- n) Certificado de situación militar al día (varón).
- o) Certificado de salud compatible con el cargo o función (hombre o mujer), emitido por el médico.
- p) Documento pertinente para el cobro de asignación familiar, si fuese acreedor a percibir éstas.
- q) En caso que el trabajador(a) administre dineros o valores, deberá presentar certificado DICOM.

TÍTULO I - NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN EDUCACIONAL JUAN BOSCO

Artículo 8. Cada vez que sufran variaciones los antecedentes personales que el trabajador(a) informó en su ingreso, deberá comunicarlo al jefe (a) o Encargado (a) de Personal, en un plazo de 48 horas hábiles de ocurrida la modificación.

Artículo 9. La entrega de datos y/o documentos falsos o adulterados será causal grave de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiese celebrado entre el trabajador(a) y la Corporación, sin perjuicio de otros derechos del trabajador(a).

PÁRRAFO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 10. Cumplidos los requisitos señalados en los Artículos 6, 7, y 8 de este Reglamento, todo(a) trabajador(a) ingresado al Establecimiento Educativo, deberá suscribir en un máximo de 15 días el respectivo Contrato de Trabajo, el que será en primera instancia de plazo fijo, y cuyo tiempo será determinado por la Corporación. Este Contrato de Trabajo será suscrito en tres ejemplares del mismo tenor y valor, que será firmado por las partes, y que será distribuido de la siguiente forma: Una copia al trabajador(a), y dos copias a la Corporación. Se dejará constancia expresa en el mismo contrato de la recepción de este contrato y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente.

Artículo 11. Todo(a) trabajador(a) se compromete a realizar el trabajo pactado en el respectivo contrato, obligándose a ejecutar los trabajos y tareas propias de su profesión u oficio, ya sean los que le sean encomendados de acuerdo al descriptor de cargo respectivo o a la necesidad de la entidad empleadora con la facultad que le otorga el Artículo 12º del Código del Trabajo, que dice, "el empleador podrá alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el recinto en que ellos deban presentarse, a condición que se trate de laborales similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el funcionario y las funcionaria según corresponda. El trabajador(a) podrá reclamar de esta decisión ante la Inspección del Trabajo".

Artículo 12. La entidad empleadora podrá celebrar con sus trabajadores algunos de los siguientes tipos de contrato de trabajo:

- a) De plazo fijo: Que son aquellos en los que se estipula una fecha de término cierta y conocida. Estos contratos no podrán tener una duración superior a un año.
- b) Transitorio (por funciones o faenas determinadas): Que son aquellos en los que la empresa contrata a un trabajador por el tiempo que dure una función, labor o faena determinada, como sería el caso de reemplazo de otro trabajador, Docente o Profesional que se encuentre ausente por estar acogido a licencia por enfermedad y/o el caso de faenas transitorias en que preste servicios la entidad empleadora.
- c) De duración indefinida: Que son aquellos en los que no se establece un plazo u otras modalidades que condicionen o determinen su término, quedando a este respecto sujeto a la ocurrencia de algunas de las causales que contempla el Código del Trabajo. El Contrato de Trabajo contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones, de conformidad

Corporación Educativa Juan Bosco

con la legislación vigente:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b) Individualización de las partes con su nombre completo y número de cédula de identidad, nacionalidad, estado civil, domicilio, fecha de ingreso, indicación de lugar y fecha de nacimiento del trabajador.
- c) Indicación de la función, actividades y lugar (es) donde prestará el servicio en el establecimiento o establecimientos.
- d) Monto, forma y fecha de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del Contrato.
- g) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- h) Firma de las partes.
- i) Los demás que estimen las partes

Artículo 13. Todo contrato de trabajo del profesorado(a), además de las indicaciones anteriores, deberá contener las siguientes especificaciones:

- a) Descripción de la función docente, directiva o administrativa que se le encomiende.
- b) Determinación del lugar y horario para la prestación de los servicios.
- c) Determinación de la jornada semanal de trabajo, medida en horas de permanencia, diferenciando claramente las clases y horas aula de aquellas destinadas a las otras actividades docentes contratadas.
- d) Determinación si el contrato es de plazo indefinido o a plazo fijo, en este último caso podrá ser por un período igual o inferior a un año laboral docente; o un contrato de reemplazo, en cuyo caso, se señalará el nombre del docente que reemplaza, el motivo del reemplazo diagnóstico), y el término estimado de duración de este reemplazo, sin perjuicio de que pudiera renovarse si él o la titular tuviera prolongar su ausencia del establecimiento, siendo este válido durante la duración de la licencia o permiso respectivo.

Artículo 14. Toda modificación que se le haga al contrato de trabajo, se escribirá al dorso de los ejemplares o en documentos anexos debidamente firmados por las partes y que se integrarán al Contrato de Trabajo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

Artículo 15. La Corporación como norma general, no contratará personal menor de dieciocho años, salvo caso justificado, y cuando tome estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones vertidas en el TÍTULO I, Libro I del Código del Trabajo y a las estipuladas en el presente Reglamento.

PÁRRAFO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 16. Se pondrá término al contrato de trabajo por renuncia del trabajador(a), por mutuo acuerdo de las partes, o por las otras causales dispuestas en la legislación laboral vigente. Se considerará que el trabajador(a) incurre en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su contrato de trabajo si faltare a las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

Artículo 17. La Corporación no recibirá renunciaciones ni cursará finiquitos que no cumplan con las formalidades legales, es decir, que toda renuncia o finiquito sea por escrito y ratificado por el trabajador(a) ante el Inspector del Trabajo o Notario Público. Toda renuncia, además, debe ser presentada ante la Corporación, con 30 días de anticipación al cese de sus funciones.

Artículo 18. En el finiquito respectivo la Corporación podrá hacer los descuentos legales y convencionales que establezcan las partes. Sin perjuicio de los descuentos que el empleador puede efectuar a las remuneraciones, con o sin acuerdo del trabajador(a), establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo, que autoriza expresamente a la entidad

empleadora para descontar de sus indemnizaciones por años de servicio el monto de las deudas que aquél tenga respecto de éste, como anticipos o pagos por daños a su patrimonio, o que la Corporación deba pagar por el trabajador(a), como por ejemplo: préstamos de la empresa, préstamos de las Cajas de Compensación o de otras instituciones.

PÁRRAFO IV- DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 19. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad a su contrato de trabajo (jornada activa). Asimismo, es considerado jornada de trabajo el tiempo que el dependiente está a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (jornada pasiva). Este tiempo será compensado en común acuerdo de ambas partes.

Artículo 20. La jornada de trabajo para las y los Profesionales de la Educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal, distribuidas de lunes a viernes.

La jornada de trabajo de las y los Directivos Superiores del Establecimiento Educativo será de un máximo de 44 horas cronológicas semanales, según su respectivo contrato de trabajo. El tiempo designado a la colación dentro de esta jornada no se considerará trabajado para ningún efecto legal, por lo que no se considerará dentro de las 44 horas semanales.

Tendrán el carácter de Directivos Superiores de cada establecimiento educativo el director (a), el Director Administrativo, Inspector(a) General y el jefe (a) de la Unidad Técnica Pedagógica (U.T.P.).

La jornada de trabajo de las y los Profesionales de la Educación se expresará en horas de trabajo, que no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador, cualquiera sea la naturaleza de la función docente que realicen. La jornada semanal de las y los docentes se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 129 del Reglamento del Estatuto Docente, contenido en el Decreto N° 453 y artículo 69 del Estatuto Docente contenido en la Ley No 19.070, y Art. Segundo Transitorio Ley N° 20.903. La distribución horaria del profesorado(a) será comunicada al inicio del año, de acuerdo a las necesidades del establecimiento educativo.

Queda prohibido expresamente: Trabajar sobre tiempo o simplemente permanecer en el recinto del Colegio, después de la hora diaria de salida establecida en su carga horaria. Los Docentes o Asistente de la Educación, no están autorizadas a realizar horas extras, salvo casos expreso, previa autorización escrita.

Artículo 21. Para los trabajadores contratados como Asistentes de la Educación la jornada de trabajo será distribuida según las necesidades del Establecimiento Educativo en que labores, según las distribuciones que haga su jefatura directa, la que se consignará en su respectivo contrato de trabajo, considerando en ella un espacio no inferior a media hora para colación, que no se considerará como trabajado para los efectos de determinar la extensión de su jornada.

Artículo 22. Los horarios de funcionamiento del establecimiento educativo serán fijados anualmente y comunicados todos los trabajadores al inicio del año escolar correspondiente o al término del año anterior. No obstante, en el transcurso del año escolar, los horarios podrán ser modificados unilateralmente por el empleador, cuando circunstancias lo hagan necesario.

Sin perjuicio de lo anterior, y sin que importe modificación a estas normas, la entidad empleadora podrá fijar transitoriamente fórmulas especiales de duración inferior. En todo caso, prevalecerán sobre esta norma las disposiciones del Código del Trabajo.

PÁRRAFO V - DEL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO Y SUS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

Artículo 23. Son Directivos los profesionales que desempeñan el cargo de director (a), Director Administrativo, Inspector(a) General y jefe de la Unidad Técnico-Pedagógica del establecimiento educativo. Constituyen el Equipo Directivo de la Unidad Educativa y son responsables de la dirección, organización, supervisión, fiscalización y funcionamiento general del establecimiento.

Corporación Educativa Juan Bosco

Artículo 24. El director (a) es la máxima autoridad de la Unidad Educativa a su cargo, y tendrá la calidad de empleado de confianza exclusiva de la Corporación Educativa Juan Bosco.

El director (a) es el docente que, en calidad de jefe del Establecimiento Educativo, es responsable de liderar la dirección, organización, sus procesos y funcionamiento del mismo, y ajustando su actuar conforme a la normativa legal y reglamentaria vigente.

Son deberes del director (a):

- a) Ser un líder la Unidad Educativa a su cargo.
- b) Dirigir el Proyecto Educativo Institucional - PEI (Instrumento de planificación estratégica).
- c) Propiciar un ambiente educativo estimulante para su personal y alumnado y crear condiciones favorables para el logro de los objetivos de manera eficiente y eficaz.
- d) Debe mantener un clima adecuado, servidor de mediador y resolver conflictos.
- e) Coordinar los diferentes roles y funciones del personal a su cargo.
- f) Establecer nexos de apoyo con la comunidad.
- g) Motivar a todo el personal educativo en el cumplimiento de las metas y tareas del Establecimiento Educativo.
- h) Gestionar recursos en forma eficiente y eficaz.
- i) Debe liderar el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) como asimismo la mejora continua de los procesos, su implementación, seguimiento y retroalimentación, que implique una mejora de la calidad de la educación impartida en el Establecimiento Educativo a su cargo.
- j) Ser proactivo en su labor diaria.
- k) Promover el trabajo en equipo delegando funciones y atribuciones.
- l) Mantener una relación permanente con las autoridades educacionales, especialmente con el Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de la Calidad Educativa y otros.
- m) Dirigir la Unidad Educativa teniendo presente que la principal función es educar, la que prevalece sobre la administrativa.
- n) Representar al establecimiento educacional ante diversas autoridades, siendo un vínculo con organismos sociales y educacionales de la comunidad.
- o) Planificar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con el desarrollo del proceso Enseñanza-Aprendizaje.
- p) Cautelar y velar por la conveniente distribución de los recursos humanos para ejercer la función.
- q) Presidir los diferentes Consejos y delegar funciones cuando corresponda.
- r) Mantener un buen canal de comunicación con los integrantes de la comunidad educativa, favoreciendo el mejoramiento del proceso educativo.
- s) Delegar la ejecución y control de actividades pedagógicas en quien corresponda, cuando estime conveniente.
- t) Estimular y facilitar el perfeccionamiento y capacitación del personal de su dependencia, como asimismo la investigación y experimentación educacional.
- u) Asesorar a los estamentos de la Unidad Educativa en materias educacionales, culturales, sociales y deportivas.
- v) Determinar los objetivos propios del establecimiento, en concordancia con los requerimientos de comunidad escolar en que se encuentra.
- w) Proponer la estructura organizativa técnico pedagógico de su establecimiento como estime conveniente, debiendo salvaguardar los niveles básicos de dirección, planificación y ejecución.
- x) Propiciar un ambiente educativo en el establecimiento, favorable al trabajo de su personal, creando condiciones favorables para la obtención de los objetivos de la Unidad Educativa.
- y) Velar por el cumplimiento de las normas de prevención, higiene y seguridad dentro del establecimiento.
- z) Refrendar las licencias médicas, cuando se le haya delegado esta facultad por parte del empleador.
- aa) Cumplir las normas e instrucciones emanadas de las autoridades del Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación.
- bb) Remitir a las autoridades competentes del Ministerio de Educación las actas, estadísticas y otros documentos que le sean exigibles conforme a la reglamentación y legislación vigente.
- cc) Arbitrar las medidas necesarias para que realice normalmente la supervisión y la inspección del Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación y la Agencia de la Calidad de la Educación, conforme a las instrucciones que emanen de la superioridad educacional.

Corporación Educativa Juan Bosco

- dd) Delegar en el jefe de UTP, Inspector General el control de las actividades propias del Establecimiento que estructuran la rutina escolar.
- ee) Cumplir las normas e instrucciones emanadas de las autoridades y educacionales competentes, y las que, en su caso le instruya el Administrador y el Director Ejecutivo de la Corporación Educativa.
- ff) Remitir al organismo correspondiente los informes, licencias médicas, documentos y ordinarios del establecimiento. Y además, toda documentación que se requiera Informar oportunamente las necesidades de la Corporación Educativa, y sugerir las posibles soluciones.

Artículo 25. Inspector(a) General, es él o la docente que tiene como responsabilidad velar porque las actividades del Establecimiento Educativo se desarrollen oportunamente en un ambiente de disciplina, bienestar y sana convivencia.

Son deberes de la Inspectoría General:

- a) Controlar la disciplina del alumno exigiendo hábitos de puntualidad y respeto a los superiores.
- b) Controlar el cumplimiento de los horarios de los docentes en sus salas de clases sistemáticas y horas de colación.
- c) Llevar los libros de control, registro de la función docente, documentos de seguimiento de los alumnos y carpeta del alumno o libro de vida, siendo de su responsabilidad que estén al día y bien llevados.
- d) Programar y coordinar las labores de los paradocentes e inspectores.
- e) Autorizar la salida extraordinaria de los alumnos.
- f) Elaborar los horarios de clases y de colaboración del personal.
- g) Supervisar y controlar los turnos, formaciones y presentaciones del establecimiento.
- h) Controlar al personal de servicios menores.
- i) Verificar la correcta confección de los certificados anuales de estudios elaborados por los profesores jefes de curso.

Artículo 26. El jefe de la Unidad Técnico-Pedagógica es el o la docente que cumple una labor técnica pedagógica de exclusiva confianza de la Dirección.

El jefe de la U.T.P. es él o la docente superior responsable de asesorar a la Dirección en la elaboración del Plan de Actividades del Establecimiento Educativo, y se encuentra a cargo de la coordinación, programación, organización, supervisión, fiscalización y evaluación del desarrollo de las actividades de la Unidad Técnico-Pedagógica en coordinación con los Jefes de Departamentos y Profesores.

Son deberes del jefe de la UTP:

- a) Programar, organizar, supervisar y evaluar las actividades curriculares correspondientes al proceso educativo de su área o nivel.
- b) Velar por el mejoramiento del rendimiento escolar de los alumnos, procurando el mejoramiento continuo y permanente de los aprendizajes.
- c) Propiciar la integración entre diversos programas de estudios de las diferentes asignaturas y distintos planes.
- d) Asesorar al director en el proceso de elaboración del plan de actividades curriculares del Establecimiento Educativo.
- e) Asesorar y supervisar a los docentes en la organización, programación y desarrollo de las actividades de aprendizaje y evaluación en la aplicación de planes y programas de estudios.
- f) Dirigir la organización, programación y desarrollo de las actividades de orientación educacional, vocacional y profesional, cuando corresponda.
- g) Promover búsqueda de nuevos medios, métodos y técnicas de enseñanza que aseguren, con efectividad, el aprendizaje en los educandos.
- h) Programar, coordinar, supervisar y evaluar la realización de actividades de colaboración.
- i) Contribuir al perfeccionamiento del personal docente del Establecimiento en materias de formación personal, orientación, evaluación y currículo.
- j) Dirigir los consejos técnicos que le competen.
- k) Planificar, supervisar y evaluar los planes y programas especiales acordes a las necesidades y características de la comunidad escolar conforme a las normas vigentes.
- l) Apoyar las decisiones acordadas en el Consejo de Coordinación.

Corporación Educativa Juan Bosco

Artículo 27. Él o la docente de aula es el profesor (a) que tiene a su cargo funciones educativas de acuerdo con los fines de proyecto educativo y su especialidad.

Son deberes del Profesor(a) de aula:

- a) Fomentar e internalizar en el alumnado los valores del Proyecto Educativo del establecimiento Educativo, hábitos y actitudes y desarrollar la disciplina de los alumnos, especialmente a través del ejemplo personal.
- b) Educar a los alumnos y enseñar su especialidad.
- c) Planificar, desarrollar y evaluar sistemáticamente las actividades docentes de su especialidad, de acuerdo a los lineamientos del colegio.
- d) Integrar los contenidos de su subsector con las otras disciplinas.
- e) Desarrollar las actividades de colaboración para las que fue designado por la autoridad superior.
- f) Cumplir el horario de clases para el cual se le ha contratado.
- g) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de índole técnico-pedagógica impartidas por el Ministerio de educación y transmitir las por la Dirección del Establecimiento.
- h) Contribuir al correcto funcionamiento del Establecimiento educacional.
- i) Asistir a los actos educativos culturales y cívicos que la dirección del establecimiento determine.
- j) Cuidar los bienes generales del colegio, conservación del edificio y responsabilizarse de aquellos que se le confían a su cargo por inventario.
- k) Mantener al día los documentos relacionados con su función y entregar en forma precisa y oportuna la información que la Dirección solicite.
- l) Mantener comunicación permanente con los padres y apoderados de sus alumnos, propiciándoles información sobre el desarrollo académico y orientación de sus hijos o pupilos.
- m) Resguardar el cumplimiento de los objetivos de los planes y programas de estudios en el desempeño de su labor docente.
- n) Proporcionar informes sobre los alumnos cada vez que los diversos organismos del colegio lo requieran y solicitarlo el mismo a las personas o los departamentos o secciones del colegio cuando lo estime conveniente.
- o) Participar en todo orden de estudio que tienda a su perfeccionamiento profesional, cuando el colegio los ofrezca o los recomiende.
- p) Asistir a las sesiones del Consejo General de profesores, el consejo de profesores de curso y consejo de profesores jefes y a las reuniones del departamento de asignatura a cumplir y hacer cumplir los acuerdos que en ellos se adopten.
- q) Concurrir, cuando se les solicite especialmente a las reuniones de carácter técnico.
- r) Cooperar en actividades de carácter administrativo cada vez que la Dirección del colegio le solicite.
- s) Atender a las informaciones específicas de sus asignaturas, cuando sean solicitados por los Apoderados de los alumnos.
- t) Cooperar permanentemente en la mantención del buen orden y buen comportamiento de los alumnos, teniendo presente que es su obligación compartir con el cuerpo directivo del colegio, las responsabilidades referentes a disciplina escolar.
- u) Proponer a la adquisición de hábitos útiles en los alumnos en relación a las actividades sociales y procurar ser el mismo modelo en este sentido.
- v) No proporcionar a personas o medios ajenos al Establecimiento informes u opiniones sobre alumnos o marcha del Colegio salvo autorización de la Dirección.

Artículo 28. El Profesor(a) jefe es el/la docente que, en cumplimiento de su función es responsable de la marcha pedagógica y de la orientación de su curso.

Son deberes del profesor (a) jefe de curso:

- a) Planificar, junto con Orientación, Inspectoría General y junto con los profesores de asignaturas del curso, el proceso de orientación educacional, vocacional y profesional en que se desarrollan actividades educativas del grupo curso.
- b) Organizar, supervisar y evaluar las actividades del consejo de curso.
- c) Mantener al día los documentos relacionados con la identificación de cada alumno y marcha pedagógica del curso.

- d) Informar a los padres y apoderados de la situación de los alumnos del curso a su cargo a través de entrevistas personales o reuniones de curso.
- e) Asistir y/o presidir los consejos técnicos y de apoderados que le correspondan.
- f) Acompañará a su curso a actividades cívicas, deportivas, religiosas y/o culturales en las que deban asistir.
- g) Las otras actividades específicas, referidas a su curso, que la Dirección le asigne.

PÁRRAFO VI: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 29. Todo trabajador(a) imposibilitado para asistir al trabajo por razones de salud dará aviso a su empleador, por sí mismo o por intermedio de un tercero, a más tardar, al día siguiente hábil de presentada su enfermedad.

El trabajador (a) cuyo período de enfermedad sea amparado por una entidad de salud (Fonasa o Isapre) deberán solicitar las respectivas licencias médicas, para el otorgamiento de subsidio y de todos los beneficios que corresponda, dentro de los plazos que fija la ley.

El trabajador(a) debe presentar la licencia médica a su empleador dentro de 2 días hábiles desde la fecha de inicio del reposo, es decir, tendrá como plazo la fecha de inicio del reposo y el día hábil siguiente.

La respectiva licencia médica se deberá hacer llegar al jefe o Encargado de Personal de la Corporación. El empleador, a través de su jefe o Encargado de Personal, recepcionará el formulario, llenando los datos requeridos, enviándolo posteriormente a Fonasa o Isapre, según corresponda, en el plazo exigido. Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia médica; el trabajador(a) no podrá reintegrarse al trabajo.

Artículo 30. La inobservancia de las disposiciones que reglamentan las licencias médicas será sancionada en los casos y formas que determine la legislación vigente.

Artículo 31. Por maternidad, la trabajadora tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, recibiendo un subsidio con tope mensual de 66 UF, menos descuentos legales, más doce semanas de un nuevo permiso postnatal parental, en idénticas condiciones que el anterior, con lo que la madre trabajadora puede acceder a un permiso pagado de 24 semanas (seis meses), conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

En el periodo posnatal parental, la madre trabajadora puede elegir volver a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas (cuatro meses y medio), pero recibiendo la mitad del subsidio que le corresponda.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la madre trabajadora deberá presentar a la empleadora la licencia médica que ordena el D.S. 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

PÁRRAFO VII: DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS ANEXOS A ÉSTE.

Artículo 32. Todo trabajador(a) con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Artículo 33. El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la Corporación de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador(a), por cualquier motivo, dejase de prestar servicios a la empresa antes de cumplir un año de trabajo, se le cancelará el feriado proporcional al tiempo trabajado incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término del contrato.

Artículo 34. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo de las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos periodos de feriado consecutivos.

Artículo 35. El trabajador(a), docente y asistente de la educación debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares. No

Corporación Educacional Juan Bosco

procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año, ya sea con ocasión de las vacaciones de invierno, fiestas patrias y otros al beneficio del feriado previsto y regulado en el artículo 74 del Código del Trabajo y todo otro que contenga una doctrina contraria a la establecida en el citado artículo.

Artículo 36. Al trabajador(a) Asistente de la Educación que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, no le asiste el derecho a impetrar dicho beneficio en una época distinta, como tampoco a que, en tal situación, se le compense en dinero una vez terminada su relación laboral, sin perjuicio del derecho a feriado proporcional.

Artículo 37. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador(a) tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio en la Corporación Educacional.

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

El trabajador(a) deberá dar aviso a su empleador, a través del jefe o Encargado de Personal, con treinta días de anticipación, y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 38. El trabajador que sea padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620 (Ley de Adopción). Este permiso debe necesariamente hacerse efectivo dentro del primer mes de nacimiento del hijo, para lo cual el trabajador deberá informarlo previamente y por escrito al Jefe de Personal de la Corporación, y posteriormente, deberá presentar dentro de los treinta días siguientes al parto del hijo el respectivo certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación.

PÁRRAFO VIII - DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 39. Procedimiento de Reclamación establecido en la Ley 20.348 sobre Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres. Según lo referido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, todo empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Para efectos de resolver denuncias efectuadas por trabajadores invocando dicho artículo, la Corporación Educacional Juan Bosco establece el siguiente procedimiento de reclamación:

1. El trabajador o trabajadora que considere que está siendo discriminado en materia de remuneraciones por razones de género, podrá hacer su denuncia por escrito ante la entidad empleadora invocando en su presentación las razones o hechos que respaldan su reclamo. Este reclamo lo presentará al Jefe de Personal de la Corporación, quién certificará la fecha de entrega, y le dará curso enviándolo al Administrador de la Corporación.
2. La Corporación, a través de su Administrador, estudiará los antecedentes recibidos, y elaborará un primer informe que dé cuenta de las diferencias objetivas detectadas o que descarten un trato discriminatorio en la situación denunciada, entregando en base a dicho informe, una respuesta por escrito, en un plazo no mayor a 30 días de efectuado el reclamo por parte del funcionario o funcionaria.
3. En caso de que el funcionario o la funcionaria no comparta los fundamentos expuestos, podrá apelar de dicha resolución concurriendo a la Dirección del trabajo.

PÁRRAFO IX: DE LAS NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON

DISCAPACIDAD LEY Nº 20.422

Artículo 40. La Corporación declara como parte del compromiso del desarrollo de la organización el hacer parte de este documento lo concerniente a la Ley de Discapacidad asegurando 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.

PÁRRAFO X: DEL RESGUARDO A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR LEY Nº 20.764

Artículo 41. La protección a la maternidad se encuentra regulada en el Título II, Libro 1, del Código del Trabajo, de la Protección a los Trabajadores. Las normas están incluidas en los artículos 194 a 208 y establecen una serie de derechos en favor de la madre y, en algunas situaciones, en beneficio del padre. Dichas normas responden a una inquietud de la sociedad actual de encontrar formas modernas de compatibilizar el papel de la mujer en la reproducción con su creciente participación en las actividades productivas. Con la entrada en vigencia la ley 19.591, se incorporan un conjunto de nuevos derechos para la mujer trabajadora. Esta ley constituye un nuevo avance en el logro de igualdad de condiciones para que la mujer acceda al mundo del trabajo y sean reconocidos en plenitud su dignidad y derechos.

En este contexto la Corporación de acuerdo a los principios valóricos que promueve a través de su establecimiento educacional, se compromete a resguardar estos derechos velando por su cumplimiento con todos sus trabajadores.

Artículo 42. La madre trabajadora de fuero maternal, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. En otras palabras, por regla general y salvo que exista una licencia de descanso post natal suplementario, el fuero se prolongaría hasta cuando el hijo o hija cumpla un año y 84 días de edad.

Artículo 43. El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 44. Toda madre trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia.

Artículo 45. De conformidad con lo establecido en el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, las madres trabajadoras (o el padre trabajador que hace uso del beneficio) tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con la entidad empleadora:

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

Ahora bien, si la madre trabajadora opta por dividir el permiso y así lo solicita a la empleadora, deberá acordar con ésta la oportunidad en que hará uso de las dos porciones de tiempo y la duración que comprenderá cada uno de los dos lapsos de tiempo que comprende el beneficio, dentro del límite señalado por la ley.

Artículo 46. Sólo por causa legal se podrá pedir el desafuero de la madre trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas madres trabajadoras y padres trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N.º 19.620, desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado

Corporación Educativa Juan Bosco

personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Artículo 47. De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador(a) tiene derecho a un cierto número de días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. También existe el derecho al permiso pagado en caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador(a).

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador o trabajadora al que se refiere el inciso primero gozarán de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

En caso de fallecimiento de algún familiar, se concederán días de permiso, con goce de remuneración íntegra, de acuerdo a las siguientes condiciones:

<u>Causante</u>	<u>Periodo permiso (mínimo):</u>
Hijo	7 días continuos
Cónyuge	7 días continuos
Hijo no nato	4 días continuos
Padre o madre	4 días continuos

El o los decesos se acreditarán con los certificados de defunción correspondientes.

Artículo 48. De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo específicamente en el Artículo 203 del mismo, se establece el derecho a sala cuna, donde se dispone la obligación de todo empleador, cuando una empresa tiene 20 o más trabajadoras, de mantener una sala anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años.

De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 ó más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener salas anexas donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. El empleador también puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica. En estos dos casos las salas cunas deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación. Además, esta obligación puede ser cumplida por el empleador si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, recayendo sobre el empleador el derecho a designar la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

La entidad empleadora, de acuerdo a lo anterior, da cumplimiento a la obligación del resguardo de este derecho, manteniendo vigente un Convenio con la Sala Cuna de la comuna de San Pedro de la Paz, con las facultades que la normativa le otorga, de poder designar la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, siendo el criterio para este caso el de contar con los servicios de un establecimiento que cumpla la normativa y además la cercanía con el lugar de trabajo de la madre funcionaria.

PÁRRAFO XI - DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 49. Los trabajadores de la Corporación Educativa Juan Bosco están obligados a cumplir de buena fe lo convenido en el Contrato de Trabajo y lo que este Reglamento Interno dispone. Especialmente lo siguiente:

- a) Firmar las hojas o planillas de asistencia o marcar en el reloj-control, tanto a la entrada como a la salida de sus labores. El trabajador(a) deberá marcar su hora de ingreso al iniciar sus labores. La hora de salida, por su parte, será marcada o anotada a la hora exacta del término de las funciones en el establecimiento.
- b) Cumplir las órdenes que reciban de sus jefes directos, ya sean verbales o escritas.
- c) Observar comportamiento en todo momento un comportamiento educado y cortés con superiores jerárquicos y con todos los demás integrantes de la comunidad escolar de la que forma parte.
- d) Dar cuenta al jefe o Encargado de Personal, o a sus jefes inmediatos, de cualquier cambio o modificación de sus datos personales dentro de un plazo dos días hábiles contados desde producido el cambio.
- e) En sus relaciones con el público, usar el debido respeto y cortesía.
- f) No abandonar su trabajo, salvo motivos de fuerza mayor.
- g) Ejecutar eficientemente todo trabajo que se le encomiende, acorde con la naturaleza del contrato, evitando daños a terceros, ya sea en los bienes o en las personas.
- h) Respetar las normas de prevención de riesgos, de conducta y disciplina imperantes en el establecimiento.
- i) En caso que proceda, deberán vestir sólo las ropas de trabajo que proporcione total o parcialmente La Corporación para el desempeño de su cargo, perfectamente limpias y sin agregados o alteraciones de ninguna especie.
- j) Exhibir en todo momento una presentación que denote orden, aseo y corrección.
- k) Los trabajadores deberán salir y entrar del establecimiento en perfecto orden y emplear exclusivamente la o las entradas asignadas para ese fin.
- l) Ningún trabajador podrá ingresar o retirar del local paquetes u objetos personales extraños al trabajo, sin previa exhibición y autorización del director. Los que ingresaren por cualquier causa, deberán dejarlos en portería para ser retirados cuando hagan abandono del establecimiento.
- m) Los trabajadores que ejerzan un oficio para el cual se requiere estar en posesión de una licencia o autorización, deberán mantener permanentemente este documento al día o licencia especial, en su caso, cumplir con las normas reglamentarias dictadas por la autoridad competente, en relación con el oficio respectivo.
- n) Denunciar cualquier irregularidad que advierta en el establecimiento, y comunicar a la jefatura directa los reclamos que formule el apoderado;
- o) En caso de encontrar especies o bienes abandonados o perdidos, en cualquier dependencia del establecimiento, el trabajador deberá ponerlos de inmediato a disposición del director.
- p) Dar aviso de inmediato a su jefe directo, de cualquier pérdida, deterioro o descompostura que sufran los objetos a su cargo.
- q) Los trabajadores deberán presentarse aseados, limpios y con sus vestimentas ordenadas todos los días, usar el pelo corto, bien peinado, uñas cortas y limpias y los zapatos lustrados. Las trabajadoras, por su parte, usarán maquillaje suave, peinados poco elaborados, manos y uñas limpias, cortas.
- r) Tanto los varones como las damas no podrán usar joyas o adornos contrarios a los principios del establecimiento (paercing, etc.).
- s) Respetar cuidadosamente todas las normas legales vigentes y con especial cuidado aquéllas que se refieran a actos u obligaciones del trabajador, cuya omisión pueda hacer incurrir a la Corporación Educativa en sanciones o infracciones a normas educacionales, laborales, de tránsito, tributarias, sanitarias, municipales y otras.
- t) Sin perjuicio de lo dispuesto en este Reglamento, una vez contratado el trabajador(a) estará obligado realizarse los exámenes médicos correspondientes a examen físico de altura, una vez al año, o cuando la dirección de la Empresa lo requiera.
- u) Cuidar y mantener el orden en las dependencias, habitaciones y lugar de trabajo que le son destinadas a los trabajadores.
- v) Cumplir íntegramente la jornada de trabajo convenida, guardando debida reserva acerca de los asuntos y actividades privadas de la empresa.
- w) Mantener la reserva y secreto de aquellos asuntos de que tomen conocimiento con motivo de su labor con miembros de la comunidad escolar, como por ejemplo asuntos personales, conductuales y de salud de alumnos(as) o de otros miembros de la comunidad escolar.
- x) Rendir cuentas documentadas, en las fechas estipuladas, de los diversos dineros, valores o fondos a rendir que reciba

Corporación Educativa Juan Bosco

el trabajador(a) dentro de los plazos prescritos para cada caso o situación.

- y) Pagar o aceptar el descuento por las pérdidas injustificadas o deterioros dolosos, culpables o negligentes de instrumentos, máquinas o bienes económicos que pertenezcan a la Corporación y que el trabajador haya recibido a su cargo, conforme a comprobantes firmados, sin perjuicios de las responsabilidades legales pertinentes del caso. Con todo, los descuentos que haya lugar se enmarcarán en los límites que establece el Art. 58 del Código del Trabajo.
- z) Proceder a devolver todos los elementos, documentos y archivos que estén en su poder antes de cursar la firma del respectivo finiquito legal: Sólo contra recibo conforme del jefe directo se cursará el pago de los haberes a que pudiese tener derecho el trabajador(a).
- aa) Firmar los recibos de remuneraciones, bonificaciones, feriado legal, o de cualquier otro tipo, relativo o relacionado al Contrato de Trabajo.
- bb) En caso de accidentes de trabajo, el lesionado(a), si estuviera en condiciones de hacerlo, y/o los trabajadores que hubieren presenciado el hecho, deberán colaborar con el jefe del área para investigar las causas del accidente.
- cc) Es una obligación fundamental del trabajador(a) participar en las actividades de Capacitación Ocupacional a que los envíe la Empresa, ello considerando lo indicado en el Art. Nº181 del Código del Trabajo.
- dd) Los funcionarios y funcionarias estarán obligados a someterse a los sistemas de revisión y control de la empresa, tendientes a evitar los delitos de robo o hurto y el consumo de alcohol y drogas. Los sistemas serán objetivos y no discriminatorios y se basarán en un sorteo aleatorio que incluya el 40% del personal de ese centro, para determinar los funcionarios y funcionarias a revisar.
- ee) El trabajador se compromete a asegurar el resguardo y confidencialidad de la información que reciba y maneja de la empresa, sea en medio físico, u otro.
- ff) Queda estrictamente prohibido utilizar Computadores Personales, Laptop, Tablet, celulares u otros instrumentos tecnológicos en la función Profesional o Docente propias de la Corporación.
- gg) Ningún trabajador podrá proporcionar información, datos, archivos, etc. del Establecimiento Educativo o de la Corporación Educativa Juan Bosco a terceros, sin autorización previa por escrito.
- hh) Ningún trabajador podrá extraer documentación oficial de la empresa sin autorización previa del director.
- ii) Los recursos de la Corporación no deberán ser usados por los trabajadores para fines u objetivos no relacionados con el Establecimiento Educativo. Todo trabajo realizado para el empleador pertenece a la Corporación Educativa y no al trabajador, por lo que éste último se compromete a mantener la confidencialidad de los mismos y desiste sobre cualquier cobro al respecto.
- jj) Todo trabajador(a) que cumpla funciones en el Establecimiento Educativo será, evaluado por su desempeño en dos instancias formales, a lo menos, durante cada año. Son susceptibles de evaluación toda la planta Docente y Asistente de la educación, sin excepción alguna, siendo los evaluadores las jefaturas directas de cada trabajador(a).

La evaluación de desempeño busca:

- Informar al trabajador(a) lo que el Colegio espera de su labor y como contribuye su esfuerzo a la consecución de los objetivos institucionales.
- Que el trabajador(a) obtenga retroalimentación de su desempeño.
- Que el trabajador(a) tenga la instancia de autoevaluar su desempeño y opinar acerca de su contribución a la institución en términos generales y particulares.
- Vincular claramente los objetivos individuales y personales de todos los trabajadores con los organizacionales.
- Promover en el personal una mejora continua y el desarrollo personal.

Los resultados de la evaluación de desempeño de cada trabajador(a) tendrán carácter confidencial, y sólo serán conocidos por la /el evaluada/o, el/la evaluador/a y, si amerita, por la comisión de evaluación. En caso de filtración de resultados por parte de los evaluadores, será considerada falta gravísima pudiendo ser causal de despido.

- kk) Las disposiciones generales, especificaciones del proceso, etapas, sistema de calificaciones, procedimiento de reclamación e implicancias de los resultados de la evaluación estarán contenidas en el "REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO" de la Corporación Educativa Juan Bosco.

PÁRRAFO XII - DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50. El personal de la Corporación estará obligado a desarrollar su actividad laboral respetando y cumpliendo los valores propios de un establecimiento educacional, lo dispuesto en su Proyecto Educativo Institucional, su Reglamento Interno y las disposiciones que emanan del Ministerio de Educación y del Ministerio del Trabajo. Queda prohibido a todo trabajador(a) de la Corporación la ejecución de las conductas:

- a. Introducir, vender, comprar, recibir, consumir o proporcionar a cualquier título a terceros, drogas ilícitas, estimulantes o bebidas alcohólicas en cualquier dependencia del establecimiento educacional.
- b. Presentarse al servicio en estado de ebriedad o con demostración de haber ingerido bebidas alcohólicas o drogas ilícitas.
- c. Los atrasos: Es considerado para estos efectos, después de tres minutos de atraso en la hora de llegada;
- d. El o los atrasos en la hora de llegada, se hará el respectivo descuento de su sueldo correspondiente al mes cometido el atraso. El atraso reiterado y no justificado será considerado falta y anotado en la hoja personal de evaluación.
- e. Dormir durante la jornada de trabajo.
- f. Salir del establecimiento dentro de las horas de trabajo o trasladarse a otra sección o departamento sin el permiso correspondiente. Ningún trabajador podrá permanecer dentro del establecimiento fuera de su jornada de trabajo, como tampoco retirarse en forma anticipada al término de su jornada.
- g. Desarrollar durante la jornada de trabajo actividades ajenas al servicio o atender visitas particulares.
- h. Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores o que menoscabe el orden o disciplina del establecimiento.
- i. Ejecutar sus tareas con ostensible y provocadora lentitud o negligencia, entorpeciendo el normal desarrollo de las labores.
- j. Comprometer intencional o negligentemente la seguridad o intereses que le están confiados, o la reputación del establecimiento, sus compañeros de trabajo o jefes.
- k. Firmar planillas de asistencia, marcar tarjetas de reloj-control y proporcionar informaciones falsas referentes al horario de trabajo, con maliciosos propósitos de cobro indebido de las horas de labor o para encubrir la falta de un compañero o subordinado.
- l. Ejecutar por cuenta propia o de terceros, cualquiera actividad comercial relacionada con los servicios prestados por la Empresa/establecimiento educacional o con los productos que elabora o expende.
- m. Emplear los bienes y útiles del establecimiento para fines ajenos al servicio o retirarlos del establecimiento, sin previa autorización del director.
- n. Revelar datos que haya conocido con motivo de sus relaciones con el Establecimiento Educativo.
- o. Distribuir material literario, difundir o publicar noticias en lugares diferentes a los ficheros o pizarras expresamente autorizados y retirar los anuncios puestos por la Administración.
- p. Cambiar su turno asignado o promover dichos cambios sin previa autorización del director, jefe directo o Administrador del Centro, según corresponda.
- q. Consumir su colación en lugares u horas no destinadas para este fin.
- r. Usar la ropa de trabajo proporcionada por la Empresa / establecimiento para fines diferentes a los del servicio. Queda estrictamente prohibido USAR TACO AGUJA O SIMILAR.
- s. Fumar al interior del Establecimiento Educativo o vehículos de la empresa o utilizar teléfonos celulares mientras conduce, cualquiera sea su cargo o función.
- t. Ocupar funcionarios y funcionarias subalternos en asuntos personales, usar útiles, materiales, herramientas o implementos de trabajo de propiedad de la empresa para fines particulares, apropiarse o darles destino no autorizado;
- u. Instalar y/o encender artefactos inflamables, o hacer fuego en sitios prohibidos, o donde pueda existir peligro de incendio;
- v. Romper los casilleros asignados.
- w. Ausentarse o faltar a su trabajo injustificadamente.
- x. El uso de celulares por parte de Docentes y/o Asistentes de la Educación en la Sala de clases, Salas de Computación, Salas de Trabajo, Planificación o cualquier otra actividad relacionada en su Contrato de trabajo debe restringirse de la manera que se indica:
 - Regular el uso de aplicaciones desactivando las notificaciones de chats y redes sociales.
 - Evitar llamadas personales: hay excepciones, pero hay que tratar de no caer en este hábito.

Corporación Educativa Juan Bosco

- No llevar el celular a reuniones.
 - No estar disponible todo el tiempo para todo el mundo.
 - Aprender a desconectarse, privilegiando la comunicación cara a cara y las relaciones interpersonales.
- y. El uso del correo electrónico institucional, para asuntos personales.
- z. Faltar al trabajo sin motivos justificados. El trabajador debe realizar el respectivo aviso telefónico, correo electrónico institucional, mencionando los motivos y presentar un certificado médico de atención en caso de no tener licencia médica.
- aa. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
- bb. Tratar inadecuadamente o con falta de respeto a sus compañeros de labores, subordinados, pares, jefes o autoridades, alumnos y/o apoderados del Colegio o a cualquier funcionario o persona dentro del Colegio
- cc. La infracción de cualquiera de estas prohibiciones será considerada falta grave del trabajador(a).

PÁRRAFO XIII -DE LAS SANCIONES APLICABLES A LOS TRABAJADORES

Artículo 51. Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento, y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados. La aplicación de estas sanciones se llevará en registro especial, a cargo del Director Administrativo de la Corporación.

Para los Profesionales de la Educación, personal no docente y administrativo que infrinjan sus obligaciones y prohibiciones podrán ser sancionados, con alguna de las siguientes medidas, ello sin perjuicio de su responsabilidad civil:

1. Amonestaciones verbales, sin constancia en la carpeta personal.
2. Amonestación escrita, con constancia en la carpeta personal.
3. Amonestación escrita con copia al Sostenedor y a la Inspección del Trabajo, con constancia en la carpeta personal.
4. Caducidad Inmediata del Contrato de Trabajo, sin perjuicio de lo que pudieran disponer en definitiva los Tribunales del Trabajo.
5. Multas: La última reincidencia, se castigará con una multa de hasta 25% de la remuneración diaria; sin perjuicio de hacer efectiva la terminación del contrato si la gravedad de la falta lo aconsejare.

Artículo 52. Se multará al trabajador(a) que cometa faltas graves estipuladas en este Reglamento Interno y todas aquellas que por la falta cometida por el trabajador(a), la Corporación Educativa Juan Bosco sea también sancionada, en virtud de una supervisión de Inspección de Trabajo o Superintendencia de Educación, y originada en esta falta.

Una vez notificado de la sanción de multa, el trabajador(a) dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para reclamar de ella ante la Inspección del Trabajo competente.

Cuando, a juicio del Director(a) del establecimiento educacional, algún trabajador(a) se encontrare, presuntamente, transgrediendo las obligaciones y prohibiciones que se contiene en su contrato individual de trabajo y/o este Reglamento, podrá disponer la instrucción de un Procedimiento Investigativo Sumarial destinado a determinar la efectividad de los supuestos hechos constitutivos de infracción, hacer efectiva la responsabilidad correspondiente y sugerir la adopción de las medidas de ordenamiento administrativo conducentes a solucionar las anomalías detectadas o la fuente originaria de las mismas.

Artículo 53. Para el efecto establecido en los artículos precedentes de este párrafo, habiendo tomado conocimiento escrito emanado de denuncia responsablemente formulada por terceros acerca de la presunta infracción o habiendo este llegado a su percepción por sus propios medios, podrá el director(a) disponer la instrucción de un Procedimiento Investigativo Sumarial, el que deberá ajustarse, a lo menos, a las siguientes reglas procesales:

a) El Director(a) deberá ordenar la instrucción del procedimiento dicho mediante un Oficio Ordinario Interno o Reservado, según la naturaleza de los hechos aconseje, designando un Investigador de entre el personal del establecimiento educacional o de la Corporación, para que desarrolle la investigación de rigor, y evacue un Informe con las conclusiones de la dicha investigación, los antecedentes y pruebas recabadas, y sugiriendo sobreseer si lo estima inocente o, en caso contrario, sugerir

Corporación Educativa Juan Bosco

alguna sanción si se logra acreditar los hechos investigados, y disponer la adopción de alguna otra medida reparatoria o cautelar.

b) Una vez evacuado el Informe del Investigador, el resultado de este informe se notificará, personalmente o por medio de carta certificada enviada a su domicilio, al trabajador(a) investigado para que interponga un recurso de apelación. En este recurso hará sus descargos, aportará los antecedentes y pruebas que estime pertinentes. Este recurso de apelación se dirigirá al director(a) del establecimiento educacional, para lo cual tendrá un plazo de cinco días hábiles, contados de la notificación personal o por medio de carta certificada. En este último caso, el plazo empezará a contar desde el día siguiente a su envío por correo certificado, dejándose constancia de dicha circunstancia en el expediente de la investigación.

c) Rechazada total o parcialmente la apelación interpuesta o transcurrido el plazo señalado, sin la interposición del recurso, procederá el director (a) a aplicar la medida sancionatoria en el plazo de los 10 días hábiles siguiente.

La sanción adoptada por el director (a) deberá ser fundada, y ser notificada personalmente o por medio de carta certificada al trabajador sancionado.

Artículo 54. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes la comisión de algún hecho que revista los caracteres de un robo, hurto, destrucción, deterioro o pérdida por parte del trabajador(a) libros de clases, de instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles, archivos y demás bienes de la entidad empleadora, como asimismo su participación en paralizaciones ilegales en el establecimiento, que le provoquen perjuicios económicos y morales, será perseguido civil y penalmente por la Corporación Educativa, con el objeto de hacer efectiva la responsabilidad civil y penal correspondiente.

Artículo 55. Los fondos provenientes de las multas que establece este Reglamento, se destinarán a otorgar premios a los trabajadores destacados del mismo establecimiento, por su aporte en el ámbito de seguridad laboral y la sana convivencia.

Artículo 56. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador(a), el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 57. La aplicación y reclamo de las medidas disciplinarias contempladas en este Reglamento, se sujetará al procedimiento establecido en los artículos siguientes.

Artículo 58. Todo trabajador(a) de la Corporación, que tome conocimiento de un hecho que pueda construir una contravención a las normas de este reglamento, deberá comunicar por cualquier medio a un jefe directo o a la jefatura del Establecimiento respectivo. La Dirección del Establecimiento Educativo ordenará una investigación, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos precedentes. En esta investigación el presunto involucrado o involucrada tendrá siempre derecho a ser oído, para cuyos efectos, deberá ser citado en forma escrita o mediante correo electrónico por el investigador, tan pronto como sea conocida la denuncia en su contra y en todas las demás oportunidades que el mismo funcionario determine, o sea solicitado por el presunto involucrado.

Si el denunciado(a) fuera un Directivo superior, corresponderá al Administrador de la Corporación Educativa, designar a una persona encargada de la investigación.

Una vez agotada la investigación deberán ser enviados todos los antecedentes a la entidad empleadora, siguiendo el procedimiento establecido en los artículos precedentes para toda investigación sumaria.

Artículo 59. Por el contrario, si los antecedentes permiten dar por establecida una infracción a este Reglamento, la entidad empleadora aplicará la medida disciplinaria que corresponda, que será notificada al trabajador(a), quien tendrá un plazo máximo de diez días hábiles para solicitar su reconsideración.

El Empleador resolverá la solicitud de reconsideración dentro de un plazo máximo de quince días. En contra de esta resolución no procederá recurso alguno, salvo cuando la sanción consista en multa al funcionario o funcionaria, en cuyo caso solo procederá recurso de reclamación ante la Inspección del Trabajo, dentro de cinco días hábiles contados desde su notificación.

La medida de terminación del contrato de trabajo no será susceptible de recurso de reconsideración. En todo caso y en

cualquier momento, cuando las circunstancias lo ameriten podrá disponerse la suspensión provisoria de las labores del funcionario o funcionaria denunciado/a, con derecho a remuneración, durante todo el tiempo que dure la investigación, respetando el derecho de éste a ser oído por su superior, o cualquier otra medida que según las circunstancias del caso se estimen necesarias para la debida protección de las personas afectadas.

PÁRRAFO XIV- DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS Y LOS REEMPLAZOS.

Artículo 60. La Corporación, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, mantendrá una permanente comunicación a través de reuniones informativas con el personal. Las informaciones o aclaraciones que desee obtener el personal por asuntos relacionados con sus derechos y obligaciones, o atinentes al desempeño de sus funciones serán solicitadas directamente a la Dirección del establecimiento educacional por el trabajador(a) afectado(a).

Las peticiones o reclamos de carácter individual o colectivo serán hechos en forma directa a su superior jerárquico con la individualización del trabajador(a) y su firma, siempre en términos respetuosos. Las que serán remitidos a la entidad empleadora dentro del tercer día de recibido, y serán respondidas por escrito por la entidad empleadora dentro del plazo de veinte días hábiles desde el momento de recibida dicha petición o reclamo.

Artículo 61. Los permisos por faltar al trabajo sólo se otorgarán en casos justificados y siempre que la entidad empleadora esté en condiciones de concederlos, que en todo caso serán sin derecho a remuneración por el tiempo que este permiso se extienda.

Cuando fuere denegado un permiso y el funcionario o funcionaria igualmente faltare al trabajo, las ausencias se considerarán injustificadas. Igual regla regirá cuando habiendo sido concedido un permiso el funcionario o funcionaria no se presentare a laborar a su vencimiento.

Artículo 62. En los dos niveles de gestión estratégicos, ante la ausencia de alguno de los titulares de las funciones allí definidas, operará la subrogancia en la función estratégica de acuerdo a las normas siguientes:

La Dirección será subrogada por un miembro designado previamente del equipo directivo que semestralmente señale su titular mediante comunicación oficial interna.

La Jefatura Técnico-Pedagógica será subrogada por un miembro del mismo cuerpo docente designado(a) por La Dirección del establecimiento. En principio, el docente que subrogue alguna de las funciones precedentes la cumplirá conjuntamente con aquella que contempla su contrato de trabajo. En los casos citados, la subrogancia da derecho a la asignación de responsabilidad que defina la entidad empleadora, de la que será beneficiario el subrogante sólo por el tiempo que dure la ausencia del titular de la función.

Artículo 63. Reemplazo de docentes y contrato de reemplazo: Para estos efectos regirá lo previsto en el artículo 79 del Estatuto Docente que dispone en lo pertinente que “el contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia. El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia de él o la profesional reemplazado(a) salvo estipulación en contrario.”. “Si durante el año laboral docente termina el contrato de un(a) profesional de la educación, la entidad empleadora tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo”.

“Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato”. “Asimismo, si durante el año laboral docente termina el contrato de un(a) profesional de la educación, la entidad empleadora tendrá derecho a contratar a otro(a) por el resto del mismo.”

PÁRRAFO XV - DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 64. La terminación del Contrato de Trabajo se regirá por las normas contempladas en el TÍTULO V del Libro Primero del Código del Trabajo, o por las que en el futuro se dicten sobre esta materia.

El incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo o en el presente Reglamento, serán causal suficiente para el término del contrato de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el Código del Trabajo, el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador(a), dando aviso a la entidad empleadora con treinta días de anticipación, a lo menos.
- Muerte del trabajador(a).
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador(a) que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Agrega el artículo 160 del Código del Trabajo, que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador(a) en el desempeño de sus funciones.
 - b) Conductas de acoso sexual.
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador(a) en contra de la entidad empleadora o de cualquier persona que se desempeñe en la misma empresa.
 - d) Injurias proferidas por el trabajador(a) a la entidad empleadora.
 - e) Conducta inmoral del trabajador(a) que afecte a la entidad empleadora donde se desempeña.
 - f) Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador(a) dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por la entidad empleadora.
3. No concurrencia del funcionario o funcionaria 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 funcionario o funcionaria.
4. Abandono del trabajo por parte del funcionario o funcionaria, entendiéndose por tal:
 - La salida intempestiva e injustificada del funcionario o funcionaria, durante las horas de trabajo, sin permiso de la entidad empleadora o de quien lo represente
 - La negativa a trabajar sin causa justificada en lo convenido en el contrato de trabajo.
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 funcionarios y funcionarias, 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 de las obligaciones que impone el contrato. Prescribe el Art. 161 del referido código que, sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, la entidad empleadora 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.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajador(a) que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales

vigentes que regulan la materia.

Por el último, según el Art. 161 bis del Código del Trabajo, la invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo.

PÁRRAFO XVI: INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Artículo 65. Definición: ACOSO SEXUAL.

Artículo 65: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Las conductas de acoso sexual pueden ser vertical (entre jefatura y subalterno o viceversa) o entre pares. Se deben estipular las normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

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

- a) Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador(a), palmadas en el cuerpo, besos o intento de besos no consentidos, etc.
- b) Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- c) Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

Definición: ACOSO LABORAL

Artículo 66. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, **el acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Procedimiento, investigación y sanciones del acoso sexual y acoso laboral.

Artículo 67. En caso de acoso sexual o acoso laboral, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al director o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo: La denuncia deberá contener:

- a) La individualización del presunto acosador.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existen y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Recibida la denuncia, el colegio, a través de la Dirección, o de quien designe el representante legal, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de

Corporación Educativa Juan Bosco

trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 68. El colegio dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días hábiles, contados desde la recepción del reclamo escrito, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

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

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

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 69. En conformidad al mérito del informe, el colegio deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del Nº 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

En la denuncia deberán consignarse por escrito los hechos que constituyan a juicio del denunciante el presunto acoso, lugar y fecha de su ocurrencia y la individualización de la persona denunciada según el formato que se presenta a continuación y que estará a disposición de todo funcionario o funcionaria que lo requiera:

FORMULARIO DE DENUNCIA.

Toda denuncia debe ser entregada en sobre cerrado al director del establecimiento, o en caso de ser éste(a) el (la) denunciado(a), a su superior directo. Al entregarla, el denunciante debe recibir una copia del sobre timbrado y con la fecha de recepción de la denuncia. La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento según lo consignado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad vigente. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna. Complete con lápiz pasta y letra clara.

1.- INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

_____ Maltrato Laboral

_____ Acoso Laboral

_____ Acoso Sexual

_____ Vulneración de derechos fundamentales

_____ Otra conducta o acción denunciada.

Explique: _____

2.- IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS

Corporación Educativa Juan Bosco

Identificación de quien REALIZA la denuncia. Marque con una "X" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

_____ Afectado/a (Persona en quien recae la acción)

_____ Denunciante (Tercero/a que pone en conocimiento el hecho y NO es el/la AFECTADO/A)

Datos personales del(la) DENUNCIANTE (completar sólo en caso que NO sea el AFECTADO/A)

Nombre completo:

Cargo que desempeña:

Departamento, Unidad, Área de desempeño:

Datos personales del AFECTADO(A):

Nombre completo:

Sexo:

RUT:

Dirección particular:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Datos del AFECTADO(A) respecto a la organización:

Cargo que desempeña (Estamento):

Departamento, Unidad, Área de desempeño:

Nombre y cargo de la jefatura directa:

Datos personales del DENUNCIADO (A):

Nombre completo:

Cargo que desempeña (Estamento):

Departamento, Unidad, Área de desempeño:

3.- RESPECTO A LA DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Nivel jerárquico del DENUNCIADO(A) respecto al (la) AFECTADO(A)

_____ Nivel Superior

_____ Igual Nivel Jerárquico

_____ Nivel Inferior

¿El (la) DENUNCIADO(A) corresponde a la jefatura superior inmediata del (la) AFECTADO(A)?

_____ Sí _____ No

¿El (la) DENUNCIADO(A) trabaja directamente con el (la) AFECTADO(A)?

_____ Sí _____ No _____ Ocasionalmente

¿Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada?

_____ Una sola vez _____ Varias veces

Corporación Educativa Juan Bosco

En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período de tiempo aproximado: _____

¿El (la) AFECTADO(A) ha puesto esta situación en conocimiento de su superior inmediato?

_____ Sí _____ No

Si comunicó la situación a su superior, ¿Realizó éste alguna acción concreta al respecto?

Sí. Explique: _____

No. Explique: _____

4.- NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Describa -en orden cronológico- las conductas manifestadas por el (la) DENUNCIADO(A) que avalarían esta denuncia, indicando nombre(s) de DENUNCIADO(S/AS), lugares, fechas, horas y relato de los efectos de esta situación (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia. Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

_____ Ninguna evidencia específica _____ Testigos _____ Correos electrónicos
_____ Fotografías _____ Video _____ Otros documentos de respaldo

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál(es)

Si existen, señale individualización de las personas que hubieran presenciado o que tuvieran información de lo denunciado – Testigos (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias derivadas de este acto y en la legalidad vigente.

Rut:
Fecha:
Firma:

Artículo 70. En la investigación deberán tomarse en forma separada las declaraciones del denunciante y del denunciado.

El funcionario investigador, teniendo en consideración los antecedentes y gravedad de los hechos denunciados dispondrá, dentro del plazo máximo de cinco días de iniciada la investigación, las medidas de resguardo pertinentes, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica del trabajador acosado y prevenir nuevas acciones del presunto acosador.

Corporación Educativa Juan Bosco

Las medidas de resguardo que se podrán adoptar con ocasión de la investigación por denuncia de acoso sexual o laboral serán:

- Separación de los espacios físicos.
- Redistribución de la jornada.
- Traslado del presunto acosador, alterando el lugar en que presta sus servicios, ajustándose a lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- Otras que determine el investigador, que sean compatibles con el ordenamiento jurídico vigente.
- Las medidas de resguardo antes señaladas deberán adoptarse con informe previo y autorización del Empleador.

Artículo 71. Para determinar la existencia del acoso, el investigador deberá valerse de todos los medios que le permitan establecer la veracidad de los hechos denunciados y si estos configuran el acoso sexual en los términos definidos precedentemente.

Los medios de prueba que podrá utilizar el investigador a cargo, con el objeto de establecer la veracidad de los hechos, y respetando las normas del debido proceso, serán entre otros:

- a) Declaración de testigos, que deberán constar en un acta firmada por el deponente y el investigador, agregada al expediente de la investigación.
- b) Declaración del o de los imputados.
- c) Declaración de la víctima del acoso.
- d) Atendida las características del acoso, se considerarán como medios para acreditar los hechos y arribar a posibles conclusiones, todos aquellos a través de los cuales se puedan formular requerimientos de esta naturaleza, entre otros, declaraciones del afectado, del denunciado y de testigos, mensajes telefónicos, fax, correos electrónicos, grabaciones por cualquier medio, fotografías, notas, tarjetas o cualquier otro documento, que permitan probar los hechos denunciados.

Artículo 72. El investigador tendrá la facultad de citar o pedir informe sobre los hechos investigados a cualquier funcionario con contrato de trabajo vigente.

Todos los trabajadores de la Corporación Educativa Juan Bosco., están obligados a declarar y suministrar los antecedentes que permitan esclarecer los hechos denunciados, bajo apercibimiento de incurrir en incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el presente reglamento interno.

La investigación deberá concluirse en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados desde la fecha de la denuncia.

Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral.

Artículo 73. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

(Artículo 171 del Código del Trabajo) Si quien incurriere en las causales de los números (*) 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 (C. del T.), el trabajador o trabajadora afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador o trabajadora, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Corporación Educativa Juan Bosco

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere termino por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

- Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.
- Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.
- Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

PARRAFO XVII – DE LA SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES

Artículo 74. Con la finalidad de resguardar la integridad y seguridad de las personas, de los bienes e instalaciones de la institución, de las pertenencias y bienes de los trabajadores y de terceros, y con el objeto de prevenir ilícitos, tales como robos, hurtos, lesiones, etc., la Corporación Educativa Juan Bosco, podrá contar con la utilización de medios preventivos como sistemas audiovisuales de vigilancia en caso de accidentes y casos fortuitos que pudieran afectar a miembros de la Comunidad Educativa Juan Bosco.

1. La Corporación Educativa Juan Bosco, podrá implementar el uso de cámaras de circuito cerrado de televisión. El rol que cumplen las Cámaras de Circuito Cerrado de Televisión es de protección del Establecimiento, de las instalaciones y de las personas que laboran en ella, encontrándose facultada la Corporación Educativa Juan Bosco para instalarlas y utilizar en los distintos lugares que se estime conveniente, siempre considerando el resguardo y protección de la comunidad escolar.
2. Los requisitos para su operación, son los siguientes:
 - a) Se orientarán a un plano panorámico.
 - b) Su ubicación, no será clandestina ni oculta, de tal modo que los trabajadores sepan de su existencia.
 - c) Los trabajadores conocerán de su existencia.
 - d) No se implementará en lugares íntimos, como, baños o salas de vestuario.
3. Las cámaras de seguridad se encuentran instaladas en los patios, pasillos, salas, auditorio, espacios comunes y en el perímetro del establecimiento.
4. La Corporación Educativa Juan Bosco reconoce el carácter de límites infranqueables que poseen los derechos fundamentales, en particular el derecho a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores, así como la prevalencia que la dignidad de los trabajadores conlleva necesariamente a concluir que la utilización de mecanismos de control audiovisual (grabaciones por videocámaras), sólo resulta lícita cuando ellos objetivamente se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad, debiendo ser el control de la actividad del trabajador sólo un resultado secundario o accidental del mismo. Dado lo anterior las cámaras de seguridad no se utilizarán como una forma directa de vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador.

PARRAFO XVIII – INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES EN SITUACIONES DE MALTRATO FÍSICO Y PSICOLÓGICO DE FUNCIONARIOS A ESTUDIANTES.

Artículo 75. Definición:

Maltrato Infantil: Se refiere al maltrato infantil, como: “Toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la tutela de sus padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo”. De acuerdo a la Ley de Menores, N°16.618, podemos definir el maltrato infantil como: “Una acción u omisión que produzca menoscabo en la salud física o psíquica de los menores”. Todos los tipos de maltratos constituyen una vulneración a los derechos del niño, los cuales están consagrados como Ley desde el año 1990 en Chile, a través de la ratificación de la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Es así como se hacen diferencias según el tipo de vulneración de derechos:

Artículo 76. Serán consideradas como conductas de maltratos las siguientes definiciones:

- **Maltrato físico:** Es cualquier acción no accidental por parte de los padres, madres, profesores o cuidadores (as) que provoque daño físico, sea causal de enfermedad en el niño(a) o lo ponga en grave riesgo de padecerla. Esta puede manifestarse a través de moretones, cortes y/o quemaduras, especialmente si el estudiante no es capaz de explicar adecuadamente su(s) causa(s). Esto puede aparecer en patrones distintivos, tales como marcas por agarrar o coger al estudiante con fuerza, marcas de mordeduras humanas, quemaduras de cigarrillos o impresiones de otros instrumentos. Además, es frecuente que los niños presenten miedo de volver a casa o miedo del padre, madre, y temor ante la posibilidad de que se cite a apoderados(as) para informar de la situación del estudiante en la escuela.

- **Maltrato emocional o psicológico:** El hostigamiento verbal habitual por medio de insultos, críticas, descréditos, ridiculizaciones, así como la indiferencia y el rechazo explícito o implícito hacia el niño(a) o adolescente. Esto puede manifestarse a través de conductas del estudiante tales como comportamiento destructivo, agresivo o disruptivo o tener un patrón de comportamiento pasivo, aislado o sin emoción. A la vez se puede apreciar la habilidad emocional, la que se detecta debido a reacciones emocionales desproporcionadas a los estímulos del ambiente por parte del estudiante.

- **Abuso sexual:** El abuso sexual infantil ocurre cuando un adulto(a), o alguien mayor que un niño(a), abusa del poder, relación de apego o autoridad, que tiene sobre él o ella y/o se aprovecha de la confianza y/o respeto para hacerlo participar de actividades sexualizadas que el estudiante no comprende y para las cuales es incapaz de dar su consentimiento.

PROCEDIMIENTOS DE ACCIÓN

Artículo 77. PROTOCOLO ANTE CASOS DE DETECCIÓN DE MALTRATOS A LOS ESTUDIANTES:

El presente protocolo debe ser conocido por toda la comunidad escolar: docentes, profesores, apoderados(as), directivos, centro de estudiantes, y estudiantes en general. Pues, es la única manera de actuar adecuadamente frente a la vulneración de derechos de algún(a) estudiante del establecimiento, dado que la detección de dicha situación puede ser realizada por cualquier miembro de la comunidad. Por lo que es necesario que toda la comunidad educativa, y especialmente el cuerpo docente considere:

- Es así como cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento de una situación de vulneración de derechos o considere la existencia de indicios claros, tiene la obligación de dar a conocer los hechos de manera inmediata al director(a), inspectoría general o al encargado de convivencia escolar. Es necesario además guardar confidencialidad sobre el caso.
- Posterior a esto, la dirección del establecimiento instruirá un proceso indagatorio acerca de los antecedentes que existen en torno al caso, por medio de entrevistas con profesor(a) jefe, con el estudiante y citaciones a los respectivos apoderados. Estas entrevistas deben ser debidamente registradas, siendo las entrevistas con apoderados(as) documentadas en actas de entrevistas con la respectiva firma del apoderado(a). Es importante en este punto escuchar respetuosamente el relato del estudiante que refiera haber sido maltratado(a), acosado(a) o abusado(a) sexualmente.

Corporación Educativa Juan Bosco

Registrar el relato espontáneo del estudiante: transcribir textualmente sus palabras y especificar las circunstancias en las que realiza el relato. De igual forma es necesario registrar todos aquellos datos e informaciones que puedan ser relevantes en la determinación de las características del caso de manera lo más objetiva posible y sin emitir juicios de valor.

- Se realizará la denuncia al Ministerio Público (Fiscalía local) y/o Tribunal de Familia, carabineros y PDI, en los plazos que define la legislación vigente (24 horas de toma de conocimiento).
- Se comunicará la resolución y los pasos a seguir los involucrados en la investigación.

Artículo 78. Medidas de resguardo de la privacidad respecto de algún estudiante afectado.

El funcionario investigador, teniendo en consideración los antecedentes y gravedad de los hechos denunciados dispondrá, dentro del plazo máximo de 20 días hábiles de iniciada la investigación, las medidas de resguardo pertinentes, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica del estudiante maltratado y prevenir nuevas acciones del presunto victimario.

Recibida la denuncia, el colegio, a través de la Dirección, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de sus funciones directas con el o los estudiantes y/o traslado a otras labores o funciones fuera del aula, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

La investigación interna, deberá constar por escrito, será llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, procurando siempre el debido proceso.

En la investigación deberán tomarse en forma separada las declaraciones del denunciante y del denunciado.

Las conclusiones de la investigación serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Los medios de prueba que podrá utilizar el investigador a cargo, con el objeto de establecer la veracidad de los hechos, y respetando las normas del debido proceso, serán entre otros:

- a) Declaración de la víctima y/o apoderado.
- b) Declaración del o de los acusados.
- c) Declaración de testigos.
- d) Documentos escritos.
- e) Grabaciones de videos o de voz.
- f) Pantallazos de páginas web, WhatsApp, Instagram, Tik tok, etc.
- g) Otros.

El investigador tendrá la facultad de citar o pedir informe sobre los hechos investigados a cualquier funcionario con contrato de trabajo vigente.

Artículo 79. Todos los trabajadores de la Corporación Educativa Juan Bosco., están obligados a declarar y suministrar los antecedentes que permitan esclarecer los hechos denunciados, bajo apercibimiento de incurrir en incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el presente reglamento interno.

La investigación deberá concluirse en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados desde la fecha de la denuncia.

NOTA: los plazos señalados para la investigación se suspenderán durante el período de vacaciones de veranos, recesos de invierno y de fiestas patrias.

Artículo 80. Sanciones

Si del mérito del informe final de la investigación se prueba el maltrato o abuso de un trabajador del colegio a un(a)

estudiante, el colegio deberá, dentro de los cinco días hábiles, contados desde la recepción de éste, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito, hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra e) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°7, sobre el incumplimiento graves de las obligaciones que impone el contrato.

**PARRAFO XIX – ESTABLECE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN, LA ATENCIÓN INTEGRAL, Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA EN EL ÁMBITO SOCIAL, DE SALUD Y EDUCACIÓN.
LEY 21.545**

Artículo 81. Art. 66 quinquies. Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

Además, el trabajador (a) deberá entregar a su empleador copia del documento que ingreso a la respectiva inspección del trabajo sobre la condición de su hijo (a).

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador (a) deberá informar a su empleador antes de hacer uso de este permiso, y firmar el permiso para ausentarse durante el horario de trabajo, todo lo anterior con el fin de programar y ajustar las actividades laborales que le correspondería realizar.

Anexo 1: Formulario de comunicación.

Anexo 2: Solicitud de permiso para ausentarse durante el horario de trabajo.

Corporación Educativa Juan Bosco

Artículo 82. Anexo 1: Formulario de comunicación.

Señores
Inspección Comunal/ Provincial del Trabajo _____
Presente.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 66 quinquies del Código del Trabajo, informo que actualmente trabajo para el/la siguiente empleador/a:

Nombre o Razón Social	
Rut	
Dirección	
Comuna	

Además, comunico que soy madre/ padre/ tutor(a) legal del/la menor _____, RUT _____, que está diagnosticado/a con trastorno del espectro autista, y asiste actualmente al establecimiento educacional _____ ubicado en, comuna de _____.

Nombres y apellidos trabajador /a	
Rut	
Correo electrónico	
Teléfono	

FIRMA TRABAJADOR/A

_____ de _____ del 202__.

Art. 66 quinquies: Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean **padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista**, estarán facultados **para acudir a emergencias respecto a su integridad** en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista."

Artículo 83. Anexo 2: Solicitud de permiso para ausentarse durante el horario de trabajo.

SOLICITUD DE PERMISO PARA AUSENTARSE DURANTE EL HORARIO DE TRABAJO

NOMBRE:

RUT:

MOTIVO DE LA AUSENCIA O RETRASO:

HORA DE SALIDA:

HORA DE REGRESO:

FECHA DE LA AUSENCIA _____ DE _____ 20__

Jefe Directo
Nombre:

Director Administrativo.

Firma Docente

SAN PEDRO DE LA PAZ _____ DE _____ 20__

TÍTULO II: DE LAS NORMAS TÉCNICO PEDAGÓGICAS Y TÉCNICO ADMINISTRATIVAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES.

PÁRRAFO I: DE LAS NORMAS TÉCNICO PEDAGÓGICAS

Artículo 84. Se entiende por normativas técnico pedagógicas todas aquellas normas que tienen por finalidad diagnosticar, clasificar, ejecutar, orientar, conducir, evaluar y resguardar el proceso enseñanza aprendizaje.

PÁRRAFO II: DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO

Artículo 85. Los establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación Educativa Juan Bosco se ceñirán a lo dispuesto en la normativa educacional vigente.

Cada docente debe planificar sus unidades de estudio, según indicaciones emanadas de la Jefatura de la Unidad Técnico Pedagógica de su establecimiento educacional.

Cada docente, haciendo uso de la flexibilidad y adaptabilidad de los planes y programas, entregará la metodología necesaria para lograr una buena calidad de aprendizaje, asesorado por la Unidad Técnico Pedagógica respectiva.

PÁRRAFO III: DEL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCION ESCOLAR

Artículo 86. Los establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación Educativa Juan Bosco se ceñirán a lo dispuesto en su reglamento de evaluación, y en la normativa legal y reglamentaria vigente.

Los Informes de evaluación serán entregados a Padres y Apoderados, al término de cada semestre, y adicionalmente cuando la Dirección del establecimiento lo estime pertinente.

PÁRRAFO IV: DE LAS ACTIVIDADES CURRICULARES

Artículo 87. Conjunto de acciones previamente planificadas y ofrecidas a los y las estudiantes como experiencias de aprendizaje que utiliza la escuela y desarrolla dentro y o fuera del aula para orientar la formación integral del educando.

- a) La U.T.P. entregará a los profesores modelos de actividades curriculares a realizar durante el año.
- b) Se hará una planificación anual por cada asignatura del programa de estudio.
- c) La U.T.P entregará las orientaciones técnicas para el proceso de planificación de los Contenidos, según formato establecido por el establecimiento.

Artículo 88. Deben considerarse los siguientes aspectos en las actividades curriculares:

- a) Objetivo Terminal
- b) Objetivos Específicos
- c) Objetivos Generales (4002)

Artículo 89. Con respecto a las evaluaciones, ellas deben considerar:

- a) Nombre de la Unidad, Objetivo y Contenidos.
- b) Las evaluaciones deben diseñarse según las orientaciones entregadas por la unidad técnica pedagógica.

PÁRRAFO V: DE LA DISTRIBUCIÓN DE CLASES

Artículo 90. La Dirección del establecimiento educacional asesorado por la U.T.P. tendrá en consideración los siguientes

aspectos:

- a) Se hará la distribución de clases considerando horas que estén nominadas por el Decreto vigente y la equilibrada distribución del resto de las asignaturas, según las necesidades de las y los estudiantes.
- b) Se cuidará que los horarios sean confeccionados con criterios pedagógicos al servicio de las y los estudiantes.
- c) Se considerará la especialidad de los docentes para la distribución de las diferentes asignaturas.
- d) Se establecerá en el horario semanal las horas asignadas a estudio dirigido y apoyo pedagógico según corresponda y colaboración.

PÁRRAFO VI: DE LAS ACTIVIDADES CURRICULARES NO LECTIVAS:

Artículo 91. Son las actividades que en forma directa o indirecta se planifican y desarrollan a fin de fortalecer. Apoyar y/o reforzar el programa de estudio.

PÁRRAFO VII: DEL CONSEJO DE PROFESORES

Artículo 92. Es un organismo asesor de la Dirección del Establecimiento. Estará convocado y presidido por el director o la directora, quien podrá delegar esta función en los casos que estime convenientes. Tendrá Carácter técnico y resolutorio en materias técnicas pedagógicas. En lo que respecta al aspecto técnico podrá ser resolutorio sin que sus decisiones interfieran en las disposiciones del presente Reglamento Interno y el Proyecto Educativo del establecimiento educacional. Forman parte del Consejo todos los docentes del Establecimiento.

Cuando la Dirección lo estime conveniente se podrá invitar a técnicos, expertos en una materia para que asesoren al Consejo, pertenezcan o no a la Comunidad Educativa. Las reuniones se realizarán de forma que no perturben el funcionamiento normal del Establecimiento. La frecuencia en la convocatoria se establecerá en la programación anual y su asistencia es obligatoria.

PÁRRAFO VIII: DE LAS COMPETENCIAS DEL CONSEJO DE PROFESORES.

Artículo 93. Son competencias del Consejo:

- a) Colaborar en la planificación y programación académica del Establecimiento.
- b) Coordinar las programaciones de las diversas áreas del conocimiento.
- c) Fijar y coordinar los criterios sobre evaluación.
- d) Colaborar en la aplicación de la línea pedagógica del Establecimiento.
- e) Promover iniciativas en el ámbito de la experimentación o investigación pedagógica.
- f) Promover el perfeccionamiento de sus integrantes.
- g) Analizar situaciones educativas que contribuyen a un mejor desarrollo integral del alumno.
- h) Hacer recomendaciones que contribuyan a un mejor desarrollo del Proceso enseñanza aprendizaje.
- i) Cooperar con la Dirección en el desarrollo de actividades educativas.
- j) Estudiar y recomendar tratamiento adecuado, para superar los problemas de aprendizaje y conductuales que se puedan dar a nivel de Establecimiento.
- k) Coordinar las acciones o directrices relacionadas con el rendimiento escolar y rasgos de personalidad de las y los estudiantes.
- l) Proporcionar la información impartida por el Establecimiento a los Padres y Apoderados de las y los estudiantes.
- m) Tener participación activa en las atribuciones que le otorga el Reglamento de convivencia del Establecimiento en lo relativo a las faltas graves.
- n) Analizar las características generales del curso y los casos individuales que el profesor o profesora jefe presente o que el Consejo requiera, para poner medidas que mejoren el aprendizaje, que atiendan las diferencias individuales y que desarrollen plenamente la persona de las y los estudiantes.
- o) Organizar y cooperar la acción de los diferentes profesores y profesoras para que haya relación y coherencia entre los objetivos planteados por el Establecimiento, los requeridos por la asignatura y la naturaleza o condición de las y

Corporación Educativa Juan Bosco

los estudiantes.

- p) Todos/as los/as asistentes deberán guardar reserva y discreción de lo tratado y deliberado en el mismo.
- q) En todas las reuniones, el secretario deberá levantar acta, quedando a salvo el derecho a formular y exigir en la siguiente reunión las correcciones que procedan.
- r) Una vez aprobada será suscrita por el secretario/a designado, jefe U.T.P. y Dirección, quienes darán fe, con el visto bueno del presidente en este caso serán los jefes.

PÁRRAFO IX: DE LAS NORMAS TÉCNICO ADMINISTRATIVAS.

Artículo 94. Para efecto de este Reglamento, el personal que labora en el Colegio, se clasifica en: Personal Docente y Asistente de la Educación, de los que se desglosan los perfiles de cargos de acuerdo al manual de cargos y funciones de sus establecimientos educacionales, que forma parte integral del presente Reglamento.

TITULO III: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PREÁMBULO

Artículo 95. Las normas contenidas en este TÍTULO y los siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en los establecimientos educacional pertenecientes a la Corporación Educativa Juan Bosco, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, de conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Será obligación de los trabajadores cumplir con las normas de prevención que este Reglamento contiene para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El incumplimiento de esta obligación será considerado falta grave de parte del trabajador, que podrá justificar en su caso el término inmediato de su contrato de trabajo.

PÁRRAFO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 96. Definiciones -- Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) Trabajador(a): Toda persona, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo y por los cuales percibe una remuneración.
- b) Jefe directo: La persona a cuyo cargo o responsabilidad esté el trabajador.
- c) Empresa: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) Riesgo profesional: Los riesgos a que esté expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocar un accidente o una enfermedad profesional, de nidos expresamente en los Artículos No 5 y No 7 de la Ley 16.744.
- e) Accidente del trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5o, inc. 1o, Ley 16.744).
- f) **Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador o trabajadora se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5o, inc. 2o, Ley 16.744).

Accidente del trabajo fatal: Aquel accidente que provoca la muerte del trabajador o trabajadora en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

- g) **Accidente del trabajo grave,** cualquier accidente del trabajo que presente una o más de las siguientes características:
 - Obligue a realizar maniobras de reanimación.
 - Obligue a realizar maniobras de rescate.
 - Ocurra por caída de altura, de más de 1.8 metros.
 - Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
- h) Maniobras de reanimación: Conjunto de maniobras encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud entrenados).
- i) Maniobras de rescate: Aquellas que permitan sacar al trabajador o trabajadora del lugar en que quedó, cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios.
- j) Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7o, inc. 1o, Ley 16.744).
- k) Organismo Administrador del Seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales o simplemente Organismo Administrador: Para todos los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Educativa.,

Corporación Educativa Juan Bosco

es la Mutual de Seguridad CChC, de la cual la empresa es adherente.

- l) Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. 54 – 21 febrero 1969).
- m) Normas de seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador o trabajadora.
- n) Equipos de protección personal: Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional
- o) Departamento de Prevención de Riesgos: Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes, destinadas a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- p) Investigación de accidente: Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

PÁRRAFO II: DE LA MUTUALIDAD Y EL RESGUARDO A LA INTEGRIDAD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Artículo 97. Hospitalización y atención médica

La Mutual de Seguridad CChC es la institución actualmente a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley 16.744 para con el personal de la Corporación Educativa Juan Bosco.

El Inspector General o quien lo subrogue, tendrá la responsabilidad de completar el formulario de Denuncia Individual de Accidente de Trabajo (DIAT) o el de Enfermedad Profesional (DIEP) y de entregarlo al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo, para los efectos de obtener la atención inmediata del trabajador o trabajadora accidentado/a o aquejado de una enfermedad profesional.

La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales deberá requerirse en el centro asistencial del organismo administrador del seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Sin embargo, excepcionalmente, en casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde haya ocurrido el accidente y su extrema gravedad así lo requiriera, el accidentado/a podrá ser traslado/a en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico impliquen riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente al Organismo Administrador, a fin de que tome las medidas urgentes que el caso requiera.

Artículo 98. De la información de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Todo trabajador y trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto o una enfermedad profesional, por leve o sin importancia que parezcan, deberá informar de ello inmediatamente al empleador o al Inspector General, dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado/a no estuviera en condiciones de informar el accidente de trabajo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado o tome conocimiento del mismo. Los accidentes de Trayecto deberán ser informados al empleador por el medio más expedito posible, por el afectado/a o por cualquier persona que tome conocimiento del mismo. Estos accidentes deberán ser acreditados ante el respectivo Organismo Administrador mediante parte policial, certificado de atención médica del centro asistencial en donde fuera atendido, testigos o cualquier otro medio igualmente fehaciente.

Cuando ocurra un accidente del trabajo grave y/o fatal, se deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) El Inspector General, o quien lo subrogue, será el responsable de informar a los organismos correspondientes sobre la ocurrencia de un accidente grave o fatal, y de comunicar al Empleador, además del Presidente de Comité Paritario.

Corporación Educativa Juan Bosco

- b) La comunicación del accidente grave y/o fatal deberá realizarse a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda al número 600 42000 22 y al Organismo Administrador del Seguro al número 600 2000 555 y si se necesita rescate se debe marcar el 1407.
- c) Se deberá suspender en forma inmediata las actividades en la zona afectada.
- d) De ser necesario, permitir a los trabajadores y trabajadoras evacuar el lugar de trabajo.

Artículo 99. Investigación de los accidentes - Será obligación del Inspector que corresponda, comunicar en forma inmediata al Empleador, al Inspector General y al Comité Paritario de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.

Todo trabajador y trabajadora está obligado/a, a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa.

Corresponderá al Comité Paritario la investigación de todos los accidentes de trabajo que ocurran en la empresa, determinar sus causas e implementar las medidas correctivas y preventivas que en cada caso correspondan.

Artículo 100. De los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad, Organización, elección y funcionamiento.

- a) En toda empresa en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la Corporación Educativa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores y trabajadoras.
- b) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores y trabajadoras, con igual número de suplentes.
- c) 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.
- d) Los miembros de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- e) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- f) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- g) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

Artículo 101. Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empleadora como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores y trabajadoras, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.
- h) El Comité Paritario deberá sesionar obligatoriamente una vez mes, convocado por su presidente o quien lo reemplace, para dar cumplimiento a las funciones que la Ley y este Reglamento le imponen.
- i) Será obligación de este Comité sesionar extraordinariamente cada vez que sea requerido por su presidente o a petición de Dirección del Establecimiento, dentro de un plazo máximo de 48 horas de ocurrido un accidente fatal o grave y cada vez que circunstancias extraordinarias lo ameriten.

PÁRRAFO III: OBLIGACIONES RELATIVAS AL ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 102. A fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto la Empresa como los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. 289 de 1989 y D.S 594 de 1999 del Ministerio de Salud, sin perjuicio de la reglamentación específica aplicable para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.
- b) Elementos de protección personal. El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo. El trabajador dará cuenta de inmediato a su jefe directo si su Elemento de Protección Personal (E.P.P.). ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición. Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.
- c) Mantenimiento, orden y aseo. El trabajador deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pueda causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo. Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustible.
- d) Prevención y protección contra incendio. En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.
- e) En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, queda estrictamente prohibido fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales, o similares.
- f) Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existen o se manipulen.
- g) El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el Art. N°46 del D.S. 594.
- h) Todo el personal que se desempeñe en la corporación., deberá conocer el plan de emergencia de su respectivo establecimiento. Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

PÁRRAFO IV - PROHIBICIONES EN MATERIA DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 103. Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) Presentarse a sus labores o desempeñarlas en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol o de las drogas.
- b) Distribuir en el trabajo alcohol o sustancias estupefacientes.
- c) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- d) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- e) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.

Corporación Educativa Juan Bosco

- f) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- g) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado o en estado
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- j) No proporcionar información en relación con accidentes de trabajo o condiciones que puedan provocarlos.
- k) Romper, reparar o destruir propaganda o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- l) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente.
- m) Queda estrictamente prohibido manejar un vehículo del Establecimiento sin contar con todas las autorizaciones necesarias.
- n) Trabajar sin los elementos de protección personal o ropa entregada por el Empleador del Establecimiento en consideración a sus labores.
- o) Accionar y reparar equipos eléctricos, sin estar autorizado.

PÁRRAFO V: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744

Artículo 104. La calificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponde al Organismo Administrador del Seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales, de acuerdo a los antecedentes reunidos.

Si este Organismo calificara un accidente o enfermedad como no vinculado al trabajo, el trabajador podrá reclamar de tal decisión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales dentro de un plazo de 90 días hábiles.

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

PÁRRAFO VI - DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR

Artículo 105. La empresa tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del trabajador a un nuevo puesto.

A continuación, se detallan los riesgos específicos a que están expuestos los trabajadores, sus consecuencias probables y las medidas para prevenirlos.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Caídas al mismo y/o distinto nivel.	Esguinces. Fracturas. Lesiones traumáticas.	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas, limpias, bien iluminadas y con material antideslizante. Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones, ordenadas y limpias. Estar atento a las condiciones de tránsito en pasillos y escaleras. Ascender y/o descender escaleras utilizando pasamanos. Respetar indicaciones de seguridad. No subir en pisos, sillas, escritorios, cajones, estantes, para

Corporación Educativa Juan Bosco

		<p>ascender a niveles superiores. No correr por las escaleras. Se recomienda el uso de calzado adecuado (Antideslizante y de taco bajo).</p>
2. Sobreesfuerzos.	<p>Trastornos musculoesqueléticos. Lumbagos. Discopatías.</p>	<p>Utilizar equipos rodantes para levantar y/o trasladar carga en el caso de que se requiera o exista la condición. Al levantar materiales el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. Solicitar ayuda para levantar objetos pesados o irregulares.</p>
3. Golpes con o por	<p>Contusiones. Fracturas.</p>	<p>Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener cajones de escritorios y estantes cerrados. Al cerrar cajones hay que empujarlos por medio de las manillas.</p>
4. Contacto con energía eléctrica.	<p>Quemaduras. Heridas. Muerte.</p>	<p>Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. No recargue las instalaciones eléctricas. No intervenga los equipos bajo ninguna condición. Solo por personal autorizado.</p>
5. Contacto con elementos punzantes o cortantes.	<p>Heridas corto punzantes.</p>	<p>Utilizar correctamente los cuchillos cartoneros. No sacar los corchetes con las uñas o dedos. Utilice la herramienta adecuada. Desechar elementos cortopunzantes debidamente envuelto y sellados. Usar correctamente los accesorios de escritorios y para lo que fueron concebidos: tijeras, corcheteras, perforadora, etc.</p>
6. Accidente de tránsito.	<p>Lesiones de diverso tipo y gravedad. Muerte.</p>	<p>Todo conductor de vehículos, deberá mantener de la respectiva licencia de conducir al día (según clase). Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito (Ley N°18.290) y participar en cursos de manejo defensivo. Conduzca a una velocidad razonable y prudente, conservando la distancia entre vehículos. No conduzca bajo la influencia del alcohol, drogas u otros elementos que deterioren sus condiciones físicas y mentales. Verifique que el vehículo que va a conducir se encuentre en buenas condiciones de operación y con revisión técnica vigente. Conduzca a la defensiva y tenga respeto por los peatones, sea cortés y tolerante.</p>
7. Atropello.	<p>Muerte. Lesiones traumáticas.</p>	<p>Cruzar solo en calles reguladas, semáforos, indicadas con paso peatonal o las esquinas. Transite a pie por la vereda, o por los pasos peatonales habilitados, nunca utilice la calzada. En ningún caso intente cruzar la calzada por delante de vehículos detenidos.</p>

Corporación Educativa Juan Bosco

8. Exposición Radiación ultravioleta de origen solar.	Posible cáncer a la piel. Daño a la piel.	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Beber agua de forma frecuente. Se recomienda el uso de poleras manga larga, Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno y proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación.
9. Incendio.	Quemaduras. Muerte.	No sobrecargue el o los sistemas eléctricos. Verifique permanentemente que los extintores se encuentren con su revisión al día. Los sistemas de extinción del fuego (extintores, red húmeda) deben estar operativos y de libre acceso. En caso de un incendio se debe dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano en caso de principio de incendio. Evacuar a la zona de seguridad cuando exista un peligro inminente.
10. Digitalización prolongada.	Tendinitis. Lumbalgias.	Al digitalizar o escribir debe apoyar su brazo y muñeca en su escritorio. Mantenga su columna recta y apoyada al respaldo de la silla y apoye constantemente sus pies. La línea de sus ojos debe prolongarse al borde de la pantalla de su computador, si no fuera de ese modo debe ajustar la altura de su monitor. Ajuste la altura del monitor a nivel de sus ojos. Se recomienda realizar pausas activas cada 20 minutos.
11. Daño a la voz.	Disfonía. Perdida de la voz.	No exponerse a factores irritantes de las cuerdas vocales como el alcohol, ambientes secos y calientes o cambios bruscos de temperatura. No forzar la intensidad de la voz. Evitar el tabaco, ya que el humo produce una irritación inmediata de las mucosas. No grite, ni tampoco se irrite. Mantenga una alimentación sana y balanceada.
12. Exposición a Riesgos Laborales. Factores Psicosociales	Estrés laboral. Conflictos en las relaciones interpersonales. Agotamiento físico y mental	- Aplicación del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. - Crear un comité de aplicación (CDA) de riesgos psicosociales. - Implementar una etapa de difusión y sensibilización, antes de la aplicación de la encuesta. Aplicar cuestionario CEAL – SM, SUSES0 a) Carga De trabajo b) Exigencias emocionales c) Desarrollo profesional d) Reconocimiento y claridad de rol e) Conflicto de rol f) Calidad de liderazgo g) Compañerismo h) Inseguridad en condiciones de trabajo i) Equilibrio entre trabajo y vida privada j) Confianza y justicia organizacional k) Vulnerabilidad l) Violencia y acoso.

Corporación Educativa Juan Bosco

13. Exposición a COVID-19	Enfermedad Respiratoria. Muerte.	Uso de mascarilla. Lavado de manos frecuente. Evitar el saludo con la mano o dar besos. Limpieza y desinfección de superficies de trabajos. Mantener distancia social de un metro como mínimo Mantener ambientes ventilados y sanitizados. Estar alerta a los síntomas del covid-19, fiebre, dificultad respiratoria, dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza.
14. Contacto con útiles de aseo.	Dermatitis por contacto. Quemaduras. Alergias. Intoxicaciones.	Utilice ropa adecuada de trabajo, guantes de látex, protector facial y mascarillas. Lea siempre las instrucciones y precauciones en caso de ingesta o derrame. La hoja de seguridad proporciona esta información. Mantenga los útiles en orden y en lugar limpio fuera del alcance de los alumnos. Lávese bien las manos o parte de cuerpo cuando haya estado en contacto con algún tipo de químicos o material irritante. Mantenga etiquetados los productos químicos.
15. Manipulación de alimentos.	Quemaduras. Cortes punzantes.	Utilice cuchillos y utensilios en buen estado. Al realizar cortes, hágalo contrario a su cuerpo. Mantenga mango y asas hacia dentro de la cocina. Realice manipulación en lugar limpio y libre de contaminantes.

Dejo constancia que he sido informado sobre los riesgos inherentes a mi trabajo, métodos de trabajo correctos y las medidas preventivas, con el fin de evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, lo acredito firmando el presente documento.

NOMBRE TRABAJADOR (A):

RUT:

FECHA:

FIRMA:

CAPACITADOR:

CARGO:

PARRAFO VII - DEL PESO MÁXIMO DE CARGO HUMANA LEY N.º 20.001

Artículo 106. Las siguientes disposiciones regulan las manipulaciones manuales de carga que impliquen riesgos en la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y las obligaciones de la empleadora, para la protección de los trabajadores que realizan estas labores.

Artículo 107. En Caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos por persona.

Artículo 108. En el caso de menores de 18 años y mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.

Artículo 109. Se prohíben absolutamente las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

Artículo 110. No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en deberes calificadas como superiores a sus

fuerzas o que puedan comprometer su salud o su seguridad.

**MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS
DE MANIPULACIÓN MANUAL LEY Nº 20.949**

Artículo 111. "Artículo 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

"Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

PARRAFO VIII – DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS

Artículo 112. Clases de fuego y formas de combatirlo:

Fuegos Clase A

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito.

Fuegos Clase B

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico.

Fuegos Clase C

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico.

Fuegos Clase D

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

El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución Nº 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

Artículo 113. Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO.

1. Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.
2. El extintor sólo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos sobre su manejo.
3. Retire el extintor del lugar donde esté ubicado.
4. Tome el extintor de la manilla al trasladarlo. Una vez en el lugar, y sólo en ese instante, retire el seguro.
5. Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgos su integridad física.

6. Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.
7. Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.
8. Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y éste quede operativo nuevamente.
9. Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

PARRAFO IX – ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO LEY Nº 20.105

Artículo 114. Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

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

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a) al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
- b) establecimientos de educación superior, públicos y privados;
- c) establecimientos de salud, públicos y privados;
- d) aeropuertos y Terrapuerto;
- e) teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
- f) gimnasios y recintos deportivos;
- g) centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

Artículo 115. Los organismos administradores de la ley Nº 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables."

PARRAFO X – ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO LEY Nº 20.096

Artículo 116. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley Nº 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las

empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los trabajadores regidos por las leyes N° 18.834 y N° 18.883, en lo que fuere pertinente.

**PARRAFO XI – DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999.
DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR.**

Artículo 117. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N° 16744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Protectores Solares:

Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV.

El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua ó aprueba de agua.

- Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto:
- Cáncer de piel
- Debilitamiento de las defensas del organismo
- Manchas en la piel
- Daños en los ojos
- Foto envejecimiento

Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”
- Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
- Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del presidente de la República”.

Ingeniería: realizar un adecuado sombreamiento de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;

Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con

sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;

Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.

Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

Artículo 118. Los establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, que detecten los médicos que en ellos se desempeñan, las cuales deben clasificarse como “Quemadura Solar” y detallar el porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ). La entrega de esta información será de responsabilidad del director de dichos centros asistenciales y se efectuará por la persona a quién este haya designado para ello, la que servirá de vínculo oficial de comunicación sobre la materia con la mencionada autoridad sanitaria.

Dichos datos, deben ser enviados a la Autoridad Sanitaria Regional competente el último día hábil del mes de abril de cada año, por medios electrónicos, en el formato que establezca el Ministerio de Salud. Ella debe contener:

- N° Casos (eventos)
- Días perdidos
- Diagnóstico de Alta
- Actividad Económica
- Región del país.

PARRAFO XII – DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999.

DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT)

Artículo 119. Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

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

Artículo 120. El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del presidente de la República”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Repetitividad:

Posibles Condiciones Observadas

El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.

Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.

Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.

Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.

Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas

Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de:

0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza)

2 Kg. Por mano

Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.

Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.

Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.

Posturas forzadas:

Posibles Condiciones Observadas

Existen flexión o extensión de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.

Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.

Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.

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

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

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

Artículo 121. El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

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

Artículo 122. El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

El empleador debe valorar, medir y evaluar la exposición a riesgos psicosociales al interior de la empresa, se establece un estándar mínimo de salud en base a Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Ministerio de Salud).

Los riesgos psicosociales serán entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

A través del Protocolo ISTAS-21 se buscará medir la existencia y magnitud de estos factores en los trabajadores de la Empresa, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental.

Los resultados deberán ser entregados al Organismo Administrador, en base a la magnitud de consecuencias se elaborarán medidas correctivas en plazos definidos para disminuir los riesgos.

RES. EXENTA Nº 1433 ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL RIESGO EVALUACIÓN

Artículo 123. En el mes de noviembre de 2017, el Ministerio de Salud actualizó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Resolución exenta nº1.433)

MODIFICACIONES:

Respecto del lugar de trabajo:

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

Respecto al nivel de riesgo de cada dimensión:

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

Punto de riesgo: (+1) Cuando una dimensión obtiene más del 50% de prevalencia en riesgo alto.

Punto de seguridad: (-1) Cuando una dimensión obtiene más del 50% de prevalencia en riesgo bajo.

Punto neutro: (0): Cuando una dimensión no cumple ninguno de los criterios anteriores.

Respecto al nivel de riesgo del lugar de trabajo:

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

Resultado entre (-5) y 0 puntos: Riesgo Bajo

Resultado entre (+1) y (+3) puntos: Riesgo Medio

Resultado de (+4) y (+5) puntos: Riesgo Alto

Corporación Educativa Juan Bosco

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

Riesgo bajo: 4 años

Riesgo medio: 2 años

Riesgo alto: 2 años

PARRAFO XIV – CONTROL DE SALUD

Artículo 124. El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

PARRAFO XV – ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LEY N.º 20.609

Artículo 125. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

PARRAFO XVI – ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUARSE EXAMENES DE MAMOGRAFIA Y DE PROSTATA LEY N.º 20.769

Artículo 126. Este permiso es solo para los funcionarios (as) mayores de 40 años, y funcionarios mayores de 50 años. El permiso es de medio día, y solo puede ser solicitado 1 vez al año. El permiso es para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud pública o privadas que corresponda. La solicitud deberá ser presentada con una semana de anticipación a la realización de los exámenes. Una vez realizado el examen, deberá remitir a la Oficina de Personal los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

PARRAFO XVII – MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE. LEY N.º 20.770 (LEY EMILIA)

Artículo 127.

a) Suprímase el inciso final del artículo 183.

b) Sustituyese el artículo 195 por el siguiente: "Artículo 195.- El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes. El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones,

Corporación Educativa Juan Bosco

señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales.

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

d) Sustituyese el inciso tercero del artículo 196, por los siguientes incisos tercero y cuarto: "Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo.

e) Incorporase el siguiente artículo 196 bis: "Artículo 196 bis.- Para determinar la pena en los casos previstos en los incisos tercero y cuarto del artículo 196, el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal y, en su lugar, aplicará las siguientes reglas: 1.- Si no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla. 2.- Si, tratándose del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, aplicará la pena de presidio mayor en su grado mínimo. 3.- Si, tratándose del delito establecido en el inciso cuarto del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena en su grado mínimo.

f) Agregase el siguiente artículo 196 ter: "Artículo 196 ter.- Respecto del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, será aplicable lo previsto en la ley N.º 18.216, conforme a las reglas generales. Sin embargo, la ejecución de la respectiva pena sustitutiva quedará en suspenso por un año, tiempo durante el cual el condenado deberá cumplir en forma efectiva la pena privativa de libertad a la que fuere condenado. Con todo, no se aplicará en estas situaciones lo dispuesto en el artículo 38 de dicha ley y en ningún caso la sustitución de la pena privativa de libertad implicará la sustitución o suspensión del cumplimiento de las multas, comiso e inhabilitaciones impuestas."

g) Modificase el artículo 209, en los siguientes términos: a) Sustituyese, en el inciso primero, la expresión "prisión en su grado máximo" por "presidio menor en su grado mínimo". b) Agregase el siguiente inciso final: "Lo previsto en el presente artículo no se aplicará a quienes fueren condenados por los delitos contemplados en los incisos tercero y cuarto del artículo 196." Artículo 2º.- Intercalase en el artículo 3º del decreto ley N.º 321, de 1925, del Ministerio de Justicia, que establece la libertad condicional para los penados, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual a ser séptimo: "Los condenados por los incisos tercero y cuarto del artículo 196 de la ley de Tránsito podrán obtener el mismo beneficio una vez cumplidos dos tercios de la condena."

PARRAFO XVIII – GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA LEY N.º 21.012

Artículo 128. "Artículo único. Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis: "Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

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

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este

artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

PARRAFO XIX – CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS. LEY N° 21.063 (LEY SANNA)

Artículo 129. Artículo 1°. - Objeto del Seguro Establécese un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

Artículo 2°. - Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:

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

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

Artículo 3°. - Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores señalados en el artículo precedente, 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.

Artículo 4°. - De las prestaciones del Seguro. Los trabajadores afiliados al Seguro tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en esta 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.

Artículo 5°. - Requisitos de acceso al Seguro. Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Los trabajadores dependientes deberán 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.
- b) Los trabajadores independientes deberán contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia médica. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. Además, estos trabajadores deberán encontrarse al día en el pago de

Corporación Educativa Juan Bosco

las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y para el Seguro contemplado en esta ley. Para los efectos de esta ley se considerará que se encuentran al día quienes hayan pagado las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y el Seguro creado por esta ley, el mes inmediatamente anterior al inicio de la licencia.

c) Contar con una licencia médica emitida de conformidad a lo establecido en el artículo 13, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

De las contingencias protegidas por el Seguro

Artículo 7°.- Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

- 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.

Artículo 8°.- Condiciones de acceso en caso de cáncer. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes:

- a) 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.
- b) 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 la acreditación establecida en la letra b) del inciso anterior.

Artículo 9°.- Condiciones de acceso en caso de trasplante. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

Artículo 10.- Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida. La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

PARRAFO XX – ACTUALIZACION CIRCULAR N°3.335

Ley N.º 16.744. Accidentes fatales y graves deroga y reemplaza las circulares N°s, 2.345 Y 2.378, DE 2007; 2.607 Y 2.611 de 2010, y el N.º 5 del título II de la circular N.º 2.893, de 2012.

Artículo 130. Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:

1. Accidente del trabajo fatal: Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
2. Accidente grave del trabajo: De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo, previsto en el inciso primero del artículo 5 de la ley 16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
 - a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
 - b) Obliga a realizar maniobras de reanimación: conjunto de acciones para revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo.
 - c) Obliga a realizar maniobras de rescate: aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios.
 - d) Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros:
 - e) Ocurra en condiciones hiperbáticas.
 - f) Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas:
3. Faenas afectadas: Corresponde a aquellas áreas y/o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro del trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

Procedimiento:

1. Cuando ocurra un accidente fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas.
La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente.
La obligación de informar y suspender la faena no aplica en los casos de accidentes de trayecto
2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la inspección del trabajo y a la seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 6004200022 o al que lo reemplace para tales fines.
3. En caso de tratarse de un accidente de trabajo fatal o grave le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los numero 1 y 2 precedentes.
4. La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos la siguiente información acerca del accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT empleador, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave), descripción de lo ocurrido u otros que sean requeridos.
5. La reanudación de la faena sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, inspección del trabajo o seremi de salud, que efectuó la fiscalización y constato la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen.
6. Corresponde al empleador, mediante su comité paritario de higiene y seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran.
7. El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por

parte de su organismo administrador de la ley 16.744 y facilitar la información que les sea requerida por este último.

PARRAFO XXI – NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19

Artículo 131. Aspectos generales:

Definición Coronavirus 2019 (COVID-19): enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

Síntomas: Los síntomas de la enfermedad COVID-19 son los siguientes:

- a. Fiebre (37,8 °C o más),
- b. tos,
- c. Disnea o dificultad respiratoria,
- d. Dolor de garganta
- e. Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
- f. Anorexia, náuseas o vómitos.
- g. Mialgias o dolores musculares.
- h. Debilidad general o fatiga.
- i. Dolor torácico.
- j. Calofríos.
- k. Cefalea o dolor de cabeza.
- l. Diarrea, náuseas o vómitos.
- n. Pérdida brusca del olfato o anosmia.
- o. Pérdida brusca del gusto o ageusia.

Clasificación casos vinculados a COVID-19

Se entenderán como casos vinculados al COVID-19, los siguientes:

Caso Sospechoso, Se considera a:

1. Aquella persona que presenta un cuadro agudo de infección respiratoria aguda que presente al menos dos de los síntomas de la enfermedad del COVID-19, o si presenta fiebre, anosmia o ageusia.
2. Aquella persona que presenta una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

Estas personas deben realizar un test RT-PCR para SARS-CoV-2 o prueba de antígenos para SARS-CoV-2.

Caso sospechoso de reinfección. Si una persona presenta un resultado positivo para Test RT-PCR para SARS-CoV-2 90 días después de haber sido caracterizada como un caso confirmado, se considerará como caso sospechoso de reinfección, y se tratará como caso confirmado para todos sus fines."

Las personas que se encuentren como caso sospechoso deberán mantener aislamiento hasta que les sea notificado el resultado del examen.

Caso Confirmado:

Persona con PCR o antígeno positivo (con o sin síntomas). Debe dar aviso de su condición a las autoridades sanitarias.

Corresponde aislamiento según los siguientes criterios:

- a. Si el paciente presenta síntomas, el aislamiento será de 5 días desde la fecha de inicio de los síntomas.
- b. Si el paciente no presenta síntomas, el aislamiento será por 5 días desde la toma de muestra del test PCR.

Con todo, la autoridad sanitaria o el médico tratante podrán disponer un tiempo de aislamiento mayor en consideración a las condiciones clínicas particulares del paciente.

Puede realizar el aislamiento en una residencia sanitaria o en su domicilio, en ese caso, podrá ser fiscalizado por la autoridad

sanitaria.

Caso confirmado asintomático:

Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa en que la prueba específica de SARS-CoV-2 resultó positiva. Se entenderá como búsqueda activa de casos COVID-19 aquel proceso en que la autoridad sanitaria u otra institución mandatada por ella, realiza test RT-PCR o test de antígeno que cumpla con los criterios establecidos por el MINSAL, independiente de la sospecha clínica de la persona.

Caso Probable:

Se entenderá como caso probable cualquiera de las siguientes hipótesis:

a. Caso probable por resultado de laboratorio: aquella persona que cumple con la definición de caso sospechoso, en el cual el resultado de la PCR es indeterminado, o bien tiene una prueba antigénica para SARS-CoV-2 positiva.

b. Caso probable por nexos epidemiológicos: aquella persona que cumple los siguientes requisitos:

i. ha estado en contacto estrecho con una persona diagnosticada con COVID-19.

ii. desarrolla fiebre (temperatura corporal de 37,8 °C o más) o al menos dos síntomas dentro de los primeros 11 días posteriores al contacto.

No es necesario la toma de examen PCR para las personas que cumplan con este caso, pero si se realiza un examen de PCR para SARS-CoV-2 y este resulta positivo, deberá cumplir con aislamiento de 5 días desde la toma de muestra, y si el resultado es negativo o indeterminado, se seguirá considerando caso probable y deberá mantener aislamiento hasta completar los 5 días desde la fecha de inicio de síntomas.

c. Caso probable por imágenes: caso sospechoso con resultado de test PCR para SARS-CoV-2 negativo, pero que cuenta con una tomografía computarizada de tórax con imágenes características de COVID-19 definidas por un médico en la conclusión diagnóstica.

d. Caso probable por síntomas: aquella persona que presenta pérdida brusca y completa del olfato (anosmia) o del sabor (ageusia) sin causa que lo explique.

Deberán permanecer en aislamiento por 5 días a partir de la fecha de inicio de síntomas, y si no tiene síntomas, desde la fecha del examen.

Contacto estrecho:

Es la persona que:

1. Ha estado en contacto con un Caso Confirmado o Probable (de acuerdo a la definición oficial) con COVID-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 11 días después del inicio de síntomas del enfermo, o

2. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido entre 2 días antes de la toma de muestra del test RT-PCR o prueba de antígenos para SARS-CoV-2 durante los 11 días siguientes.

En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara o contacto físico, a menos de un metro, sin el correcto uso de mascarilla.

- Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin el correcto uso de mascarilla.

- Cohabitar o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, viviendas colectivas y recintos de trabajo, entre otros.

- Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin el correcto uso de mascarilla.

- Haber brindado atención directa a un caso probable o confirmado, por un trabajador de la salud, sin mascarilla de tipo quirúrgico y, si se realiza un procedimiento generador de aerosoles, sin respirador N95 o equivalente ni antiparras.

Deberá cumplir con la medida de cuarentena por 5 días, desde la fecha del último contacto aún con PCR negativo.

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

Nota: Las definiciones son en base a la normativa vigente a la fecha de elaboración de este documento. (Resolución 43 y modificaciones)

Artículo 122 bis: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, en el evento de caso confirmado o contacto estrecho de variante Delta, así como de cualquier otra variante que por sus características la Autoridad Sanitaria determine la implementación de medidas especiales, la Empresa y los trabajadores y trabajadoras deberán sujetarse a tales normas.

Artículo 132. Protocolo de seguridad Sanitaria laboral COVID 19 (Ley Nº 21.342)

Este protocolo se aplicará durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretado con la ocasión del brote del nuevo coronavirus COVID-19. Del mismo modo, mientras persista la alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratara de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema de inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor que haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley Nº 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los 10 días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante la respectiva Inspección del Trabajo.

El trabajador no puede ser obligado a concurrir a su lugar trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o trabajadora no fueran compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o trabajadora.

El protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID- 19 aplicable debe contener:

- a) Testeo diario de temperatura del personal, cliente y demás personas que ingresan a la empresa.
- b) Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimientos que determine la autoridad sanitaria.
- c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad;
 - Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - Comedores, y Vías de circulación.
- d) Disponibilidad de agua y jabón, de acceso fácil y dispensadores de alcohol gel certificado, accesible y cercano a los puestos de trabajo.
- e) Medidas de sanitización periódica de las áreas de trabajo.
- f) Medios de protección puesto a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificada de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
- g) Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
- h) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- i) Otras medidas que dispongan la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

La empresa, en ningún caso, podrá cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas. Sólo las empresas que cuenten con protocolos de seguridad sanitaria laboral COVID- 19 podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.

Artículo 133. Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 (LEY 21342)

Se establece este seguro de carácter obligatorio para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, tanto para los afiliados a FONASA (grupos B, C y D, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional) como a los cotizantes de ISAPRE siempre que se atiendan en la Red de Prestadores para la cobertura adicional para enfermedades catastróficas (CAEC) conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

También contempla una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado estando vigente la póliza, con o por contagio del virus SARS-CoV-2, causante del COVID-19.

Es obligación y de cargo del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador, cuya prima se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el asegurador desde que asuma los riesgos. Se excluyen de esa obligatoriedad los trabajadores que hayan pactado su jornada bajo la modalidad de teletrabajo a trabajo a distancia de manera exclusiva.

El plazo de vigencia del contrato del seguro será de un año desde su respectiva contratación, hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del nuevo COVID-19. Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece la alerta sanitaria decretada, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el existente.

Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19

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

Las medidas a implementar son:

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

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

Artículo 134. Medidas a seguir por la empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19.

a) Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa debería:

☑ Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.

☑ Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19.

☑ Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

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

a. Dar facilidades al trabajador afectado para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 5 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.

b. Otorgar facilidades para el manejo de contactos estrechos, los que deben cumplir el aislamiento de 5 días desde la fecha del último contacto con el trabajador confirmado con COVID-19. Estas personas deben ingresar a un sistema de vigilancia activa que permita detectar oportunamente la aparición de síntomas sugerentes del cuadro clínico y evitar la propagación de la enfermedad.

c. Limpiar y desinfectar el lugar con una solución en base a cloro (solución de 1/3 de taza de cloro por cada 4,5 lts de agua), etanol al 62-71% o peróxido de hidrógeno al 0,5% utilizando antiparras, respirador N95 y guantes quirúrgicos. Puede ver ¿Cómo realizar aseo de superficies respecto del COVID-19?

d. Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

PARRAFO XXII – CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley N.º 21.220 y Decreto N.º 18)

Artículo 135. Los trabajadores que pactaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida. De esta manera, se aplicará las mismas disposiciones legales que a la sazón se regule para el caso de accidentes del trabajo conforme a la normativa vigente y lo establecido en este reglamento, salvo se trate de un accidente doméstico.

Se entiende por accidente domésticos los accidentes producidos en la vivienda mientras se realizan actividades propias del hogar, o que no se produzcan a causa o con ocasión del trabajo.

Artículo 136. Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

1. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

2. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.

3. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, así como también evaluar los eventuales factores de riesgo psicosocial derivados de la prestación de servicios bajo esta modalidad, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con los otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.

4. En base a Matriz de Riesgos realizada, que debe ser informada al organismo Administrador, desarrollar un programa de

trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha, así como también, las medidas inmediatas a implementar.

Las medidas preventivas y correctivas deberán seguir el siguiente orden de prelación:

- i. eliminar los riesgos;
 - ii. controlar los riesgos en su fuente;
 - iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - iv. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
5. Al inicio de la prestación de los servicios, capacitar al trabajador e informar por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar:
- I. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - iv. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - vi. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 - II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 - III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 - IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
 - V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
6. Según defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de mínimo ocho horas) puede realizarla el empleador o el Organismo administrador y deberá incluir los siguientes temas:
- a. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 - b. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo considerando información de enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 - c. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
7. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
8. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
9. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
10. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
11. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud

adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá rescribir al empleador la implementación de medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias detectadas, las que igualmente deben ser acatadas por el trabajador.

12. Respaldo documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

13. Informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. De constituirse posteriormente, el empleador deberá dar aviso dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación.

14. Garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado.

Artículo 137. Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

a. El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 5º y 42º, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

b. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del alcohol y consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

Artículo 138. Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.

- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.

- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 139. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

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

Artículo 140. Mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de

diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo. El trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora. La empresa tendrá un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 que deberá contener al menos:

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

Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

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

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

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

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

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

Cuando el contagio por COVID-19 se deba a culpa del empleador, o de un tercero, se aplicará la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744. El incumplimiento de la norma contenida en el inciso primero del artículo 2° de la presente ley, será agravante en caso de que se determine que el contagio de un trabajador por COVID-19 se debió a culpa del empleador.

PARRAFO XXIV – MEDIDAS SOBRE LA NUEVA VARIANTE DELTA

Artículo 141. DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES VARIANTE DELTA DEL VIRUS SARS CoV-2

- a. Caso confirmado con variante Delta: Persona que cumple con la definición de caso confirmado que tiene una muestra

secuenciada en que se identificó la variante Delta (B1.617.2).

b. Contacto estrecho de un caso confirmado con variante Delta: Cualquier persona que haya estado en contacto con el caso confirmado con variante Delta (B1.617.2), independiente del tiempo y del uso de mascarilla.

En traslados, todos los contactos del avión o medio de transporte serán considerados como contacto estrecho.

Para el personal de salud, personal de centros cerrados (ELEAM, hogares de menores, cárceles, entre otros) que ha estado en contacto con un caso confirmado variante Delta (B1.617.2) no se considerará contacto estrecho salvo que haya brindado atención directa sin los elementos de protección personal (EPP) recomendados: mascarilla de tipo quirúrgico y, si se realiza un procedimiento generador de aerosoles, respirador N95 o equivalente, y antiparras.

MEDIDAS INDICADAS PARA EL MANEJO DE CASO CONFIRMADO CON VARIANTE DELTA

- Investigación epidemiológica por parte del Equipo de SEREMI.
- Aislamiento completo en residencia sanitaria u hospital (en habitación individual).
- Seguimiento diario al caso y evaluación médica oportuna si se requiere.
- Búsqueda activa de casos (BAC) en puntos estratégicos de la comuna.
- BAC en el área de residencia o áreas definidas como de riesgo. Esto se realizará dirigido (persona a persona) y por “barrido de la zona” (vivienda por vivienda).
- BAC en lugares identificados en la trazabilidad retrospectiva.
- Refuerzo de la vacunación hasta alcanzar un 80% de la población objetivo en todos los grupos de edad, en el área de residencia o de alojamiento (viajeros).
- Fortalecimiento de la comunicación de riesgo en la comunidad del caso.
- Evaluación de medidas de restricción de movimiento interregional, cordón sanitario y aumento de las fiscalizaciones.

MEDIDAS INDICADAS PARA EL MANEJO DE CONTACTO ESTRECHO DE UN CASO CONFIRMADO CON VARIANTE DELTA.

- Investigación epidemiológica por parte del Equipo de SEREMI.
- Realizar en todo contacto estrecho PCR y secuenciación genómica en los casos positivos. Si no se cuenta con derivación inmediata al Instituto de Salud Pública (ISP), utilizar PCR tempranamente para detectar mutaciones específicas de la variante Delta (B1.617.2), si se dispone, debiendo de todos modos enviar una muestra para secuenciación genómica completa al ISP.
- Cuarentena completa en residencia sanitaria u hospital (habitación individual).
- Seguimiento diario y evaluación médica oportuna si se requiere.

PARRAFO XXV – ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE DISPONER DE DESFIBRILADORES EXTERNOS AUTOMÁTICOS PORTÁTILES EN LOS ESTABLECIMIENTOS Y RECINTOS QUE INDICA - LEY NÚM. 21.156.

Artículo 142. "Artículo único.- Los establecimientos comerciales que según la ley deben mantener sistemas de seguridad y vigilancia, a que se refiere el artículo 15 de la ley N° 19.496; los terminales de buses, puertos, aeropuertos, estaciones de trenes subterráneos y de superficie; los recintos deportivos, gimnasios y otros con una capacidad igual o superior a mil personas; los establecimientos educacionales de nivel básico, medio y superior; los casinos de juego; los hoteles, moteles, hostales y residenciales con capacidad igual o superior a veinte habitaciones; los centros de eventos, convenciones y ferias; los centros de atención de salud; los cines, los teatros y los parques de diversión deberán contar en forma obligatoria, como parte de su sistema de atención sanitaria de emergencia, con desfibriladores externos automáticos portátiles que estén aptos para su funcionamiento inmediato. La ubicación de estos desfibriladores deberá estar debidamente señalizada y su acceso deberá ser expedito y libre de obstáculos para su uso cuando sea requerido.

El reglamento determinará los demás requisitos que hagan exigible la obligación impuesta en el inciso primero y establecerá las características técnicas de dichos desfibriladores, que deberán estar certificados para su uso en el país, así como las normas respecto de su ubicación, gabinetes y otros elementos que aseguren su rápido y público acceso, las orientaciones para el uso de estos dispositivos y para capacitación y entrenamiento de personal de servicios de emergencia y seguridad que pueda entregar asistencia telefónica en maniobras básicas de reanimación cardiopulmonar.

Los establecimientos educacionales podrán adquirir o renovar dichos equipos, en conformidad con sus presupuestos anuales y de acuerdo a su disponibilidad financiera. La adquisición o renovación de equipos clínicos denominados desfibriladores,

para el cumplimiento de la presente ley, se considerará una operación que cumple con los fines educacionales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3º del decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998.

Características de la capacitación:

La capacitación deberá contar con un módulo técnico que tenga una duración mínima de tres horas cronológicas, que aplique una estrategia metodológica basada en el enfoque por competencias y fomente la ejecución de actividades prácticas de los participantes. Al menos dos horas de las señaladas deben destinarse a actividades prácticas.

El curso de capacitación podrá ser ejecutado como módulo único o estar incorporado en un plan de formación o capacitación con otros módulos o contenidos.

Contenidos de la capacitación. La capacitación se denominará "Reanimación cardiopulmonar básica y uso de desfibrilador en caso de emergencia" y tendrá, a lo menos, los siguientes contenidos:

- a) Signos y síntomas de paro cardiorrespiratorio.
- b) Cadena de supervivencia y coordinación con los servicios de atención médica que realicen prestaciones de urgencia, sean públicos o privados.
- c) Fibrilación ventricular y taquicardia ventricular sin pulso.
- d) Reanimación cardiopulmonar básica.
- e) Desfibrilación.
- f) Equipo Desfibrilador y su operación.
- g) Ejecución de maniobras de reanimación cardiopulmonar básica.
- h) Uso práctico del desfibrilador.

PARRAFO XXVI – PROTOCOLO PATOLOGIA DE LA VOZ (D.S. 109)

Artículo 143. Conforme a lo establecido en el artículo 19 N°14), del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una enfermedad profesional la Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, cuando exista exposición al riesgo y se compruebe una relación causa - efecto con el trabajo.

Patologías de la voz producto de exposición a agentes de riesgo ocupacionales, corresponde a un grupo de enfermedades, cuya manifestación clínica fundamental es la disfonía, son de origen profesional cuando existe relación de causalidad directa con exposición a factores de riesgo suficientes en el puesto de trabajo.

Patologías de la voz producto de un accidente de trabajo corresponden a aquellas donde el trastorno se origina en un evento puntual que ocurre a causa o con ocasión del trabajo. Por lo tanto, estos casos deben ser sometidos al proceso de calificación de accidentes del trabajo.

En caso de un brote de patologías de la voz de origen profesional, el organismo administrador o la empresa con administración delegada deberán implementar un programa de vigilancia y asesorar a la entidad empleadora en materias relacionadas con prevención de fono trauma, a cargo de un fonoaudiólogo, y en aquellas materias específicas que se requieran por el equipo de profesionales que sea pertinente.

**PARRAFO XXVII – PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
CUESTIONARIO EVALUACION DEL AMBIENTE LABORAL – SALUD MENTAL. CIRCULAR N.º 3709**

Artículo 144. Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo. Las siguientes son dimensiones de riesgos psicosociales que pueden contener factores de riesgo a los que se esté expuesto en la organización:

- Carga de trabajo: exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
- Exigencias emocionales: capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir

sentimientos personales con los de la otra persona (cliente, usuario, alumno, paciente) también exigencia de las propias emociones durante el trabajo.

- Desarrollo profesional: oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo.
- Reconocimiento y claridad de rol: reconocimiento respeto y rectitud en el trato de persona desde la jefatura, incluye definición de roles y responsabilidades.
- Conflicto de rol: sensación de molestia con las tareas que se consideran en congruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
- Calidad de liderazgo: expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinado y entrega de directrices de manera civilizada
- Compañerismo: sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
- Inseguridad en condiciones de trabajo: inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tarea, lugares, horarios en que se trabaja.
- Equilibrio entre trabajo y vida privada: interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
- Confianza y justicia organizacional: grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
- Vulnerabilidad: temor ante el trato injusto en la institución empleadora o antes represalias por el ejercicio de los derechos.
- Violencia y acoso: exposición a conducta intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

Artículo 145. Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador o la trabajadora están expuestos a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización. Quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales podrían presentar consecuencias en el ámbito laboral (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.), además de también presentar consecuencias como daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras) y daños en la salud mental (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etcétera).

Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales se creará un Comité paritario de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales, según lo referido por el protocolo de riesgos psicosociales. El comité de aplicación (CDA) implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUSESO al menos al 60% de quienes trabajan en la organización y determinaran el nivel de riesgo y las acciones a planificar para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, y para reforzar y potenciar los niveles de riesgo bajo.

El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus colaboradores con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL (cuestionario CEAL-SM SUSESO), e intervenir si la empresa presenta una enfermedad profesional de salud mental, o un nivel de riesgo alto. La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario CEAL-SM SUSESO, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSESO.

La primera evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando la empresa tenga seis meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) de posible origen laboral.

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD,
LA LEY Nº 19.070 “ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN”
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.G. Nº 1 ARTÍCULO 67º DE LA LEY Nº 16.744**

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Educacional Juan Bosco., de acuerdo a lo establecido en La Ley Nº 19.070 denominada “Estatuto de los Profesionales de la Educación”, marco jurídico que orienta e impulsa la eficacia, la calidad, equidad y participación en la Educación Chilena, cuyo texto Refundido, Coordinado y Sistematizado, fue fijado por el D.F.L. Nº1 de 1996, el artículo 156º inciso 2 del Código del Trabajo, artículo 14 del Decreto Supremo Nº40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de Marzo de 1969, como Reglamento de la Ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo:	
Rut:	
Fecha:	
Firma:	