

# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN NOCEDAL 2023

<b>Versión</b>	<b>Fecha de Vigencia</b>	<b>Tipo</b>	<b>Responsables</b>
02	22 de agosto de 2023	Actualización de documento	Jessica Salas Cecilia Henríquez Trinidad Larraín

<i>PREÁMBULO</i> .....	5
LIBRO I: NORMAS DE ORDEN .....	6
TÍTULO I: Normas aplicables a los trabajadores de la empresa .....	6
<i>PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN</i> .....	6
<i>ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN:</i> .....	6
TÍTULO II: DEL INGRESO .....	7
TÍTULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	8
TÍTULO IV: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	11
TÍTULO V: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	13
TÍTULO VI: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA DE TRABAJO.....	14
TÍTULO VII: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO .....	19
TÍTULO VIII: REGISTRO DE ASISTENCIA .....	20
TÍTULO IX: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS .....	21
TÍTULO X: DEL FERIADO ANUAL .....	21
TÍTULO XI: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS.....	23
<i>DE LAS LICENCIAS MÉDICAS</i> .....	23
<i>DE LOS PERMISOS</i> .....	24
TÍTULO XII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS .....	30
TÍTULO XIII: DE LAS REMUNERACIONES.....	30
<i>NORMAS PARTICULARES PARA LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN</i> .....	32
TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES .....	34
<i>Artículo 83°: REGISTRO DE CARGOS Y FUNCIONES EXISTENTES EN LA FUNDACIÓN</i> .....	35
<b>TÍTULO XV: DE LAS NORMAS TECNICO-PEDAGOGICAS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN</b> .....	42
TÍTULO XVI: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.....	49
TÍTULO XVII: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA .....	50
TÍTULO XVIII: LOS CUIDADOS, LOS DERECHOS Y EL MALTRATO A LOS NIÑOS.....	51
TÍTULO XIX: NORMAS TECNICO- ADMINISTRATIVAS SOBRE ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO.....	52
TÍTULO XX: DE LAS OBLIGACIONES.....	53
TÍTULO XXI: DE LAS PROHIBICIONES.....	55

TÍTULO XXII: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL .....	57
TÍTULO XXIII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL .....	58
Procedimiento, investigación y sanciones.....	59
<i>En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.</i> .....	59
TÍTULO XXIV: LEY 19.779 DEL SIDA .....	61
TÍTULO XXV: SANCIONES Y MULTAS.....	61
TÍTULO XXVI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN .....	62
TÍTULO XXVII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.....	62
LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD.....	63
TÍTULO XXVIII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD.....	63
1.- <i>Accidente del trabajo y enfermedad profesional</i> .....	68
2.- <i>Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo</i> .....	70
3.- <i>Elementos de protección personal</i> .....	70
4.- <i>Mantenimiento, orden y aseo</i> .....	70
5.- <i>Prevención y protección contra incendio</i> .....	70
6.- <i>Planes de Emergencia</i> .....	71
7.- <i>Prevención de riesgos y capacitación</i> .....	71
PROHIBICIONES .....	72
TÍTULO XXIX: PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR.....	82
TÍTULO XXX: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19 .....	83
TÍTULO XXXI: REGLAMENTO QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley N°21.220 y Decreto N°18).....	89
TÍTULO XXXII: LEY DE LA SILLA .....	92
TÍTULO XXXIII: PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL .....	92
TÍTULO XXXIV: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL TABACO .....	93
TÍTULO XXXV: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.....	94
TÍTULO XXXVI: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR).....	96
TÍTULO XXXVII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE.....	98
TÍTULO XXXVIII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	99

TÍTULO XXXIX: PROTOCOLO TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS - TMERT.....	100
TÍTULO XL: USO INTENSIVO DE LA VOZ.....	101
TÍTULO XLI: OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA .....	101
TÍTULO XLII: RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS.....	102
TÍTULO XLIII: DE LAS SANCIONES.....	105
TÍTULO XLIV: DE LA VIGENCIA Y DISPOSICIONES GENERALES .....	105
ANEXOS .....	106

## PREÁMBULO

El REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, de la Fundación de Educación Nocedal, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley N.º 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo N.º 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El inciso primero del artículo 153º del Código del Trabajo, establece que: “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias del respectivo establecimiento”.

La Ley N.º 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67º, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan”.

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de la Fundación de Educación Nocedal, ya sea en los **en la Oficina Central, Colegios Técnico Profesional Nocedal, Colegio Polivalente Almendral de la Pintana, Colegio Trigales del Maipo y Colegio Puente Maipo, establecimientos educacionales sostenidos todos por la Fundación de Educación Nocedal o Sostenedor.**

En caso de situaciones de riesgo sanitario o de cualquier otra medida que pudiera afectar el normal funcionamiento de la Fundación, ésta podrá adoptar las medidas necesarias para el adecuado cuidado de los trabajadores y trabajadoras conforme a lo que la autoridad competente instruya para ese efecto y en armonía con cualquier otra norma de higiene y salubridad, que para esa situación particular se dicte.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador o trabajadora el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la Fundación de Educación Nocedal proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora y de éste con sus compañeros de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno de sus miembros.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores y trabajadoras.
- Una cultura de prevención de riesgos.
- Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **LIBRO I: NORMAS DE ORDEN**

TÍTULO I: Normas aplicables a los trabajadores de la empresa

**Artículo 1°:** Según la normativa educacional, los trabajadores que desempeñan funciones en los establecimientos educacionales se clasifican en dos grandes grupos: profesionales de la educación, en adelante también mencionados como “docentes” y los asistentes de la educación.

### **PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN:**

Son profesionales de la educación las personas que poseen título de profesor o educador, concedido por escuelas normales y universidades. Asimismo, se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo con las normas legales vigentes.

Del mismo modo, tienen la calidad de profesionales de la educación las personas que estén en posesión de un título de profesor o educador concedido por institutos profesionales reconocidos por el Estado, de conformidad a las normas vigentes al momento de su otorgamiento. Quienes estén habilitados por el Departamento Provincial Cordillera, se encuentren cursando las carreras para obtener títulos de profesor o educador en institutos profesionales reconocidos por el Estado (una vez que hayan obtenido dichos títulos).

Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular subvencionado se regirán por lo dispuesto en la ley 19.070 del Ministerio de Educación y su Reglamento, así como por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en la normativa educacional.

### **ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN:**

Son asistentes de la educación todo el personal de un establecimiento educacional que no está afecto al Estatuto Docente, que cuenta con contrato de trabajo vigente y desarrolla las siguientes funciones de colaboración y asistencia a la educación:

- a) De carácter profesional.
- b) De paradocencia.
- c) De servicios auxiliares.

Las relaciones laborales entre los asistentes de la educación y los empleadores educacionales del sector particular subvencionado se rigen por la ley 21.152 o llamada también "ley miscelánea", la cual incorporó el artículo 56 a la ley 21.109 (ley que establece el estatuto para los asistentes de la educación pública), diciendo este artículo, que el párrafo 1, título III de esa ley (ley 21.109) aplicarán también para los asistentes de la educación de los colegios que reciben subvenciones del estado (es decir, a los colegios particulares subvencionados). El párrafo 1, título III de la ley 21.109, se refiere a "las condiciones laborales de los asistentes de la educación" (artículos 38 a 42 de la ley). En todo lo no regulado en esos artículos de la ley 21.109, los asistentes de la educación particular subvencionada, se rigen por el Código del Trabajo y normas complementarias.

## **TRABAJADORES REGIDOS POR EL CODIGO DEL TRABAJO:**

Toda persona natural que preste servicios personales ya sea intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

## **TÍTULO II: DEL INGRESO**

**Artículo 2°:** Las personas a quienes la Fundación de Educación Necedal, acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

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

- a) Curriculum Vitae
- b) Fotocopia Cédula de Identidad por ambos lados.
- c) Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
- d) Certificado de estudios cursados.
- e) Certificado de antecedentes para fines especiales.
- f) Certificado de matrimonio
- g) Certificado de nacimiento de hijos.
- h) Certificado de afiliación al sistema previsional. (AFP y sistema de salud)
- i) Calificación de persona en condición de discapacidad (en caso de que corresponda) realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores acogidos a la Ley N°21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.
- j) Certificado que acredite domicilio (cuenta de luz, agua, gas o de certificado emitido por institución previsional)
- k) Las restantes exigencias que determine la Fundación, según el cargo o la función a la que postule el interesado:
  - En el caso de docentes deben presentar Título Profesional de docente otorgado por institución acreditada o la correspondiente habilitación o autorización para ejercer la docencia.
  - Consulta de inhabilidades para trabajar con menores.
  - Acreditación de Bienios con certificado de cotizaciones previsionales para pago de bonificaciones correspondientes a carrera docente.

### **TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS**

El trabajador o trabajadora de nacionalidad extranjera sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial que habilita para trabajar en Chile. La nueva ley de Migración y Ley de Extranjería, ley N.º 21.325, contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Residencia Temporal: Hay distintos tipos de subcategorías de residencia temporal (ej.: para realizar actividades lícitas remuneradas, reunificación familiar, entre otras.). Con este tipo de visa otorgada los extranjeros pueden trabajar.
- Residencia Definitiva: Habilita para trabajar.
- Certificado de residencia definitiva en trámite y/o la ampliación de ésta, en que se indique que está habilitado para realizar actividades lícitas remuneradas.

**Artículo 3°:** Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado de conformidad

al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes, así como las renovaciones y habilitaciones para poder continuar con permiso para trabajar en Chile acorde a la normativa vigente.

**Artículo 4°:** Para ingresar a la Fundación de Educación Necedal es indispensable cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer antecedentes personales intachables.
- No estar declarado reo, ni sometido a proceso, ni imputado.
- Contar con licencia de educación media completa.
- Rendir satisfactoriamente los requisitos de ingreso que exige la Fundación para cada cargo en particular.
- Cumplir comprobada aptitud de competencia, buena conducta y honorabilidad.

### **TÍTULO III: DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 5°:** Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y, dentro de los quince días posteriores a la incorporación del trabajador o trabajadora, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese a plazo fijo con duración inferior a 30 días, dicho plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un documento único que consta de la siguiente distribución: una copia será del empleador y otra copia para el trabajador o trabajadora. En el contrato de trabajo constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, los contratos de trabajo que se encuentren vigentes al 01 de abril de 2018 deberán ser registrados en el sitio mencionado.

**Artículo 6°:** La fundación como norma no contratará personal menor de 18 años y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

**Artículo 7°:** El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento, fecha de ingreso y correo electrónico personal del trabajador o la trabajadora.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la Fundación existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo la Fundación y el trabajador o trabajadora.
- h) Para trabajadores y trabajadoras extranjeros (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:
  - Lugar y fecha de expedición.
  - Razón social, rol único tributario, correo electrónico, domicilio del empleador y nombre y cédula



nacional de identidad del representante legal.

- Nombre, nacionalidad, N. de pasaporte o cédula nacional de identidad, domicilio y correo electrónico del trabajador o trabajadora.
- Función/labor que realizará en Chile; lugar donde se efectuará, y duración y distribución de la jornada laboral.
- Determinación de la remuneración, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo, forma y período de pago. Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera.
- Fecha de inicio de actividades y duración del Contrato.

Adicionalmente, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas:

- Cláusula de vigencia.
- Cláusula de viaje.
- Cláusula de régimen previsional.
- Cláusula de impuesto a la renta.

El contrato de trabajo de trabajadores o trabajadoras extranjeros en caso de ser necesario deberá legalizarse ante notario público.

La visa del residente sujeto a contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por períodos iguales y sucesivos.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

La remuneración del trabajador o trabajadora se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

**Artículo 8°:** El trabajador realizará el trabajo pactado en el respectivo contrato individual de trabajo en cualquiera de los establecimientos que la Fundación mantenga dentro de una misma ciudad o lugar, pudiendo ser trasladado, previo acuerdo de las partes, en forma transitoria o definitiva, a otra dependencia ubicada en una ciudad distinta de aquella en la cual preste servicios. Lo anterior será sin perjuicio de las facultades que otorga al empleador el Art.12 del Código del Trabajo de conformidad al Art. Primero y 10 de la Ley N.º 18.620 y Art. único, N.º 6 de la Ley N.º 19.759.

**Artículo 9°:** La Fundación no podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. De conformidad al Art. 194° del Código del Trabajo y Art. único N.º 1 Ley N.º 19.591.

**Artículo 10°:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

## **PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN:**

**Artículo 11°:** Adicionalmente, en el caso del contrato de trabajo de los profesionales de la educación, deberán contener dichos contratos especialmente las siguientes estipulaciones:

- a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan.
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas.
- c) Lugar y horario para la prestación de servicios.
- d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido, residual, de actividad extraordinaria o de reemplazo. El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento 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 del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario. Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador 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 profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro por el resto del mismo.

**Artículo 12°:** Para los profesionales de la educación y asistentes de la educación, todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

**Artículo 13°:** Para los trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de trabajo, lo que deberá expresarse
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.
7. La asignación que pagará la fundación al trabajador para cubrir los gastos del trabajo telemático desde su domicilio.

Entiéndase como trabajo a distancia aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la Fundación o empleador.

Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

## **CONTRATOS DE APRENDIZAJE**

**Artículo 14°:** Para el caso de contratos de trabajo de aprendizaje se deberá incluir los derechos y obligaciones de los mismos, según los establecido en los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, hasta los 26 años de edad.

Se debe tener presente que el artículo 78 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

## **TÍTULO IV: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 15°:** (*Artículo 159° del Código del Trabajo*) El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador o trabajadora, el cual debe avisar a su empleador, a lo menos, con treinta días de anticipación.
3. Muerte del trabajador o trabajadora.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

Las causales antes indicadas no confieren derecho a indemnización sustitutiva del aviso previo ni a indemnización por años de servicios.

El trabajador o trabajadora 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.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato fijo no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador o trabajadora prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

**Artículo 16°:** (*Artículo 160 del Código del Trabajo*) 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. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a. Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones.
  - b. Conductas de acoso sexual.
  - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador o trabajadora en contra del empleador o de cualquier trabajador o trabajadora que se desempeñe en la misma Fundación.
  - d. Injurias proferidas por el trabajador o trabajadora al empleador.
  - e. Conducta inmoral del trabajador o trabajadora donde se desempeña que afecte a la Fundación donde se desempeña.
  - f. Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador o trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador o trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador o trabajadora, entendiéndose por tal:
  - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
  - b. La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Artículo 17°:** (*Artículo 161, párrafo primero, Código del Trabajo*) El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la Fundación, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de estos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, (en caso de que el trabajador o trabajadora considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente).

La causal antes indicada confiere derecho a indemnización sustitutiva del aviso previo y también la indemnización por años de servicios.

(*Artículo 163 bis, Código del Trabajo*). El contrato de trabajo terminará en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

El despido indirecto o auto despido es el acto jurídico unilateral, por medio del cual, el trabajador pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador, en alguna de las causales de terminación de éste contempladas en el Código del Trabajo.

(*Artículo 177 del Código del Trabajo*) El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito.

El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador o trabajadora ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador o trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador o trabajadora. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

**Artículo 17° Bis:** La Fundación deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

**Artículo 18°:** A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador o trabajadora, la Fundación de Educación Nocedal le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador o trabajadora realizó. La Fundación avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador o trabajadora a la institución de fondos previsionales que corresponda.

**Artículo 19°:** Los profesionales de la educación que sean desvinculados de conformidad a lo establecido en el artículo 19 S de la ley 19.070 (Estatuto Docente), tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos del artículo 73 bis del mismo cuerpo legal. Sin perjuicio de lo anterior, podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, si procediere. Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un docente por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo. El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente o se pague un sustitutivo de este.

## **TÍTULO V: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 20°:** Si el empleado estimare que la aplicación de una o más causales a que se refiere el Código del Trabajo ha sido injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al respectivo juzgado dentro de 60 días hábiles, a contar de la separación del cargo, a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones que correspondan, según sea el caso. Si la causal invocada por el empleador fuera de las establecidas en los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo, y el juez estableciere que ésta no ha sido acreditada debidamente, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal. (Incisos primero y cuarto, artículo 168 del Código).

Si el contrato terminare por aplicación de lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo y no se pagaren al trabajador las indemnizaciones correspondientes, éste puede recurrir al mismo tribunal, en igual plazo, para que ordene y se cumpla pago por vía judicial. (Artículos 169 y 170 del Código).

Para los efectos del pago de las indemnizaciones estará sujeto a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

**Artículo 21°:** En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, la Fundación no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Art. 159 y en las causales del Art. 160 del Código del Trabajo. (Art. 174 del Código del Trabajo)

## TÍTULO VI: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 22°:** La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales según lo establecido en el Código del Trabajo y 44 horas semanales para trabajadores profesionales de la educación (Docentes y/o asistente de la educación).

Para el caso de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, el máximo de horas semanales ya no será 45, sino que 40 horas, lo cual se aplicará de manera gradual a partir del año 2024, disminuyéndose una hora el primer año de la publicación, dos horas al año 2026 y las últimas dos horas el año 2028, quedando en 40 horas, esto según lo establece la ley de reducción de jornada o Ley N° 21.561 de 26 de abril de 2023.

Esta disminución se aplicará a los trabajadores regidos **por el código del trabajo**, en el mes de marzo de 2024 y así sucesivamente hasta llegar a las 40 horas.

### Horarios Colegio Almendral

<b>Asistente de la E.</b>		H. 1	H.2	H.3	H.4	H.5	H.6	H.7	H.8	H.9	H.10
Lunes	Entrada	7:30	9:00	8:30	8:30	6:00	8:00	8:00	8:15	9:30	8:00
	Salida	16:30	18:00	17:30	17:30	14:30	16:00	17:00	17:15	17:30	16:00
Martes	Entrada	7:30	9:00	8:30	8:30	8:00	8:00	8:00	8:15	9:30	8:00
	Salida	16:30	18:00	17:30	17:30	17:00	16:30	17:00	17:15	17:30	16:00
Miércoles	Entrada	7:30	9:00	8:30	8:30	6:00	8:00	8:00	8:15	9:30	8:00
	Salida	16:30	17:00	16:30	17:30	14:30	17:00	17:00	17:15	17:30	16:00
Jueves	Entrada	7:30	9:00	8:30	8:30	8:00	8:00	8:00	8:15	9:30	8:00
	Salida	16:30	18:00	17:30	17:30	17:00	16:00	17:00	17:15	17:30	16:00
Viernes	Entrada	7:30	9:00	8:30	8:30	6:00	8:00	8:00	8:15	9:30	8:30
	Salida	15:30	18:00	17:30	16:30	15:00	15:30	16:00	16:15	17:30	16:00
Sábado	Entrada									8:30	8:00
	Salida									12:30	12:30

Docentes		H. 1	H.2	H.3	H.4	H.5	H.6	H.7	H.8	H.9	H.10	H.11	H.12	H.13	H.14
Lunes	Entrada	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30		8:30	8:30	8:00	8:00	8:30	8:30	8:00
	Salida	16:30	17:00	17:00	15:30	17:00	17:30		17:00	17:00	17:15	17:00	17:00	16:15	17:00
Martes	Entrada	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:00	8:00	8:30	8:30	8:00
	Salida	17:00	17:00	17:00	15:30	17:00	17:30	17:00	16:30	17:00	15:30	17:00	17:00	16:15	17:00
Miércoles	Entrada	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:00	8:30	8:30	8:30	8:30
	Salida	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30
Jueves	Entrada	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:00	8:00	8:30	12:15	8:00
	Salida	16:30	16:30	17:00	15:30	17:00	17:30	17:00	16:30	17:00	16:30	17:00	16:45	16:15	17:00
Viernes	Entrada	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	8:00	8:00	8:30	8:30	8:00
	Salida	16:00	15:30	16:00	15:30	17:00	16:30	15:30	16:30	17:00	17:15	16:00	16:15	17:00	15:00
Sábado	Entrada							10:00	9:00					10:00	
	Salida							12:00	11:30					12:00	

### Horarios Colegio Trigales

Asistente de la E.		H. 1	H.2	H.3	H.4	H.5	H.6	H.7	H.8	H.9	H.10
Lunes	Entrada	8:15	7:45	7:45	8:15	9:30	8:00	8:15	8:15		10:00
	Salida	17:15	16:45	16:45	17:15	18:30	16:00	16:15	17:15		19:00
Martes	Entrada	8:15	7:45	7:45	8:15	9:30	8:00	8:15	8:15	8:15	10:00
	Salida	17:15	16:45	16:45	17:15	18:30	17:00	17:15	17:15	17:15	19:00
Miércoles	Entrada	8:15	7:45	7:45	8:15	9:30	8:00	8:15	8:15		10:00
	Salida	17:15	16:45	15:45	17:15	18:30	16:00	16:15	14:15		19:00
Jueves	Entrada	8:15	7:45	7:45	8:15	9:30	8:00	8:15	8:15		10:00
	Salida	17:15	16:45	16:45	17:15	18:30	14:00	14:15	14:15		19:00
Viernes	Entrada	8:15	7:45	7:45	8:15	9:30	8:00	8:15			10:00
	Salida	16:15	15:45	16:45	9:15	17:30	14:00	14:15			18:00

Docentes		H. 1	H.2	H.3	H.4	H.5	H.6	H.7	H.8
Lunes	Entrada	8:15	8:15	8:15	8:15		8:15	8:15	8:15
	Salida	17:15	16:15	17:15	14:15		17:15	16:15	17:15
Martes	Entrada	8:15	8:15	8:15	8:15	8:15	8:15	8:15	8:15
	Salida	17:15	17:15	17:15	17:15	17:15	15:15	17:15	17:15
Miércoles	Entrada	8:15	8:15	8:15	8:15		8:15	8:30	8:15
	Salida	17:15	17:15	16:15	14:15		15:20	15:30	13:15
Jueves	Entrada	8:15	10:00	8:15	8:15	8:15	8:15		
	Salida	17:15	14:00	16:15	14:15	17:15	15:10		
Viernes	Entrada	8:15		8:15	8:15	8:15		9:30	
	Salida	16:15		16:15	14:15	16:15		15:30	

### Administración central Fen

<b>Administración Central</b>		H. 1	H.2	H.3
Lunes	Entrada	8:30	8:00	8:00
	Salida	17:30	18:00	18:00
Martes	Entrada	8:30	8:00	8:00
	Salida	17:30	18:00	18:00
Miércoles	Entrada	8:30	8:00	8:00
	Salida	17:30	18:00	18:00
Jueves	Entrada	8:30	8:00	8:00
	Salida	17:30	18:00	18:00
Viernes	Entrada	8:30	8:00	8:00
	Salida	16:00	16:00	17:00

### Iglesia Rectoral.

<b>Rectoral</b>		H. 1	H.2
Lunes	Entrada	8:30	9:00
	Salida	18:00	18:00
Martes	Entrada	8:30	9:00
	Salida	18:00	18:00
Miércoles	Entrada	8:30	9:00
	Salida	18:00	18:00
Jueves	Entrada	8:30	9:00
	Salida	18:00	18:00
Viernes	Entrada	8:30	9:00
	Salida	18:00	18:00

### Colegio Puente Maipo

<b>Asistentes de la E.</b>		H.1	H.2	H.3	H.4	H.5	H.6	H.7	H.8	H.9	H.10	H.11	H.12
Lunes	Entrada	7:30	10:00	9:00	8:00	7:00	8:00	8:15	7:45	8:00	8:00	7:45	7:55
	Salida	17:00	19:00	18:00	17:30	16:00	17:30	17:15	16:45	17:00	17:00	16:45	17:05
Martes	Entrada	7:30	10:00	9:00	8:30	7:00	8:00	8:15	7:45	8:00	8:00	7:45	7:55
	Salida	16:50	19:00	18:00	17:00	16:00	17:00	12:00	16:45	16:00	16:00	16:45	17:00
Miércoles	Entrada	7:30	10:00	9:00	8:00	7:00	8:00	8:15	7:45	8:00	8:00	7:45	7:55
	Salida	15:40	19:00	18:00	17:00	16:00	17:00	13:30	16:45	16:00	16:00	15:00	17:00
Jueves	Entrada	7:30	10:00	9:00	8:30	7:00	8:00		7:45	8:00	8:00	7:45	7:55
	Salida	15:00	19:00	18:00	17:00	16:00	16:30		16:45	14:00	14:00	16:45	16:30
Viernes	Entrada	7:30	10:00	9:00	8:00	7:00	8:00		7:45	8:00	8:00	7:45	7:55
	Salida	17:00	18:00	17:00	16:30	15:00	16:00		15:45	14:00	14:00	16:00	16:00



Docentes		H. 1	H. 2	H. 3	H. 4	H. 5	H. 6	H. 7	H. 8	H. 9	H. 10
Lunes	Entrada	7:55	7:50	7:50	8:15	7:55	8:00	7:55		7:55	7:55
	Salida	17:05	17:05	17:00	17:15	17:05	17:00	17:00		17:25	17:25
Martes	Entrada	7:55	7:50	7:50	8:15	7:55	7:55	7:55		7:55	7:55
	Salida	16:30	17:00	16:50	17:15	17:00	17:00	17:15		16:30	17:25
Miércoles	Entrada	7:55	7:50	7:50	8:15	7:55	7:55	7:55		7:55	7:55
	Salida	17:00	17:00	17:00	16:15	17:00	17:00	17:00		17:25	17:00
Jueves	Entrada	7:55	7:50	7:50	8:15	7:55	7:55	7:55	8:00	7:55	7:55
	Salida	16:30	16:35	16:30	16:15	17:00	15:40	16:30	17:00	14:50	17:25
Viernes	Entrada	7:55	7:50	7:50	8:15	7:55	7:55	7:55	8:00	7:55	7:55
	Salida	16:30	15:30	15:50	16:15	15:30	17:00	15:50	18:00	17:25	14:20

Docentes		H. 11	H. 12	H. 13	H. 14	H. 15	H. 16	H. 17	H. 18	H. 19	H. 20
Lunes	Entrada	7:45	7:55	7:55	7:55		7:55	8:00	7:55	7:55	7:30
	Salida	17:00	17:15	17:00	17:15		17:00	17:15	17:00	17:00	17:00
Martes	Entrada	7:45	7:55	7:55	7:55		7:55	8:00	7:55	7:55	7:30
	Salida	16:45	17:15	17:30	16:30		17:15	17:15	17:15	17:20	17:00
Miércoles	Entrada	7:45	7:55	7:55	7:55		7:55	8:00	7:55	7:55	7:30
	Salida	17:00	17:15	17:00	17:00		17:00	16:45	17:00	17:00	17:00
Jueves	Entrada	7:45	7:55	7:55	7:55	15:10	7:55	8:00	7:55	7:55	7:30
	Salida	16:45	17:15	16:40	16:30	18:10	16:30	16:45	17:15	17:20	17:00
Viernes	Entrada	7:45	7:55	7:55	7:55	8:15	7:55	8:00	8:30	7:55	7:30
	Salida	15:15	14:35	15:25	16:20	17:15	15:50	16:15	15:40	14:55	13:30

### Colegio Técnico Profesional Nocedal

Asistentes de la E.		H.1	H.2	H.3	H.4	H.5	H.6	H.7	H.8	H.9	H.10	H.11	H.12
Lunes	Entrada	6:30	8:00	8:00	13:00	8:20	8:20	8:20		8:30	8:30	10:00	11:00
	Salida	14:30	17:00	16:00	19:00	17:15	17:30	17:50		11:00	17:30	19:00	19:00
Martes	Entrada	6:30	8:00	8:00	8:00	8:20	8:20	8:20		8:30	8:30	10:00	11:00
	Salida	14:30	17:00	16:30	19:00	17:15	17:00	17:50		11:00	17:30	19:00	19:00
Miércoles	Entrada	6:30	8:00	8:00	8:00	8:20	8:20	8:20	8:20	8:30	8:30	10:00	11:00
	Salida	14:30	17:00	17:00	18:30	17:15	17:30	17:50	17:40	11:00	17:00	19:00	19:00
Jueves	Entrada	6:30	8:00	8:00	8:00	8:20	8:20	8:20		8:30	8:30	10:00	11:00
	Salida	14:30	16:00	16:00	18:30	17:40	16:30	16:00		11:00	17:30	19:00	19:00
Viernes	Entrada	6:30	8:00	8:00	13:00	8:20	8:20	8:20		8:30	8:30	10:00	11:30
	Salida	14:00	17:00	15:30	19:00	16:15	17:10	16:10		11:00	17:00	18:00	19:00
Sábado	Entrada	8:30											8:30
	Salida	13:00											13:00

Docentes		H.1	H.2	H.3	H.4	H.5	H.6	H.7	H.8	H.9	H.10	H.11	H.12	H.13	H.14	H.15	H.16
Lunes	Entrada	8:20	8:00	9:25	8:40	8:20	8:20	8:00	8:20	8:00	0:00	0:00	8:40	8:20	8:00	8:00	12:15
	Salida	17:15	16:00	13:00	13:45	17:40	17:20	18:00	15:45	16:00	0:00	0:00	10:10	17:40	13:00	17:20	13:00
Martes	Entrada	8:20	8:00	9:25	8:40	8:20	8:20	8:00	8:20	8:00	0:00	13:00	0:00	8:20	8:00	8:00	0
	Salida	17:15	16:30	14:30	11:15	17:40	17:20	16:00	17:40	17:40	0:00	17:40	0:00	17:40	13:00	17:00	0
Miércoles	Entrada	8:20	8:00	9:25	9:05	8:20	8:20	8:00	8:20	8:00	9:15	0:00	12:15	8:20	8:00	8:00	9:05
	Salida	17:15	17:00	14:30	13:45	16:00	17:20	16:00	17:40	17:40	12:00	0:00	13:45	12:05	13:00	17:00	13:45
Jueves	Entrada	8:20	8:00	13:00	8:40	8:20	8:20	8:00	8:20	8:00	10:30	9:00	8:40	8:20	8:00	8:00	8:40
	Salida	17:40	16:00	14:30	13:45	17:40	17:40	18:00	17:40	17:40	13:45	14:20	11:40	14:00	13:00	17:00	10:10
Viernes	Entrada	8:20	8:00	9:25	8:40	8:20	8:20	8:00	8:20	8:00	0:00	0:00	0:00	8:20	8:00	8:00	8:40
	Salida	16:15	15:30	15:10	11:15	16:55	16:00	16:00	16:55	15:00	0:00	0:00	0:00	15:15	13:00	15:40	13:45

Estas jornadas tendrán una interrupción de a lo menos media hora y máximo de una hora, tiempo que se destinara a colación y descanso. La Fundación podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la Fundación.

**Artículo 23°:** El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

**Artículo 24°:** Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador o trabajadora. La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley y no produzca menoscabo del trabajador o trabajadora.

**Artículo 25°:** El empleador podrá pactar con el trabajador o trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N°21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el trabajador, en especial, respecto a su remuneración.

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en los términos del artículo 206 bis del Código del Trabajo.

## **TÍTULO VII: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO**

**Artículo 26°:** Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 14 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

Son situaciones o necesidades temporales del empleador todas aquellas circunstancias que, no siendo permanentes en la actividad del respectivo establecimiento y derivado de sucesos o acontecimientos ocasionales, o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

El empleador se encuentra facultado para extender la jornada ordinaria de sus colaboradores en la medida que sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Fundación, siempre y cuando concurren alguna de las situaciones previstas, esto es, cuando ocurran situaciones especiales derivadas de las actividades realizadas por cada establecimiento, o fuerza mayor o caso fortuito que afecte el normal funcionamiento de las actividades de la Fundación, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en las maquinarias o instalaciones.

En las labores que, por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador o trabajadora, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la Fundación, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

El trabajo en jornada extraordinaria sólo podrá efectuarse previa autorización de la dirección respectiva, el cual debe constar por escrito. Este pacto sólo se producirá para atender necesidades o situaciones temporales de la organización y no podrá tener duración superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 27°:** Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas.

**Artículo 28°:** Se considerará un incumplimiento al contrato y al reglamento, el haber efectuado trabajo en jornada extraordinaria que no obedezca a las circunstancias anteriores y que no cuente con el pacto escrito correspondiente de la dirección del establecimiento y estas no constituyen causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el empleador.

## **TRABAJADORES O TRABAJADORAS EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA**

**Artículo 29°:** Estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en algunas de las excepciones previstas en la Ley, como cargos gerenciales, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, y aquellos y aquellas que caigan dentro de las causales del artículo 22 inciso segundo. Con todo, estos trabajadores o trabajadoras están obligados a informar sobre sus inasistencias a la jefatura respectiva.

**Artículo 30°:** Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición del trabajador exceptuado de limitación de jornada. Estos trabajadores o trabajadoras no están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en la Fundación y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias.

**Artículo 31°:** Los trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador debe respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

## **JORNADA PARCIAL**

**Artículo 32°:** Los trabajadores o trabajadoras que fuesen contratados por la Fundación con jornada a tiempo parcial, es decir, cuando se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios del máximo de la jornada ordinaria que establece la Ley, se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Código del Trabajo.

## **TÍTULO VIII: REGISTRO DE ASISTENCIA**

**Artículo 33°:** Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro. También se puede llevar un registro electrónico-computacional en que el trabajador o trabajadora utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistema que la Dirección del Trabajo lo hace asimilable a un reloj control.

El empleador es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, sin embargo, corresponde a cada trabajador o trabajadora, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control.

Las anotaciones o registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o

registro, sólo el jefe del área respectiva podrá hacer la rectificación necesaria, debiendo firmarla el trabajador o trabajadora.

**Artículo 34°:** También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo.

**Artículo 35°:** El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la Fundación con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

## **TÍTULO IX: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS**

**Artículo 36°:** Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Fundación, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 35 ter del Código del Trabajo, en cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles o jueves, respectivamente, es feriado el lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso.

### **Artículo 37°: Feriados obligatorios e irrenunciables**

Los días 1 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarés, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco es aplicable a los trabajadores de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

## **TÍTULO X: DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 38°: Los trabajadores afectos al código del trabajo** 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 con las formalidades que establezca el Código del Trabajo.

La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y por el promedio de lo ganado durante los 3 últimos meses trabajados, para el caso de trabajadores con remuneraciones variables. Si el trabajador o trabajadora estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de

las restantes.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

**Artículo 39°: Los docentes**, el feriado anual de los docentes que prestan servicios en establecimientos educacionales se entiende concedido durante el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponde, así como en la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año, siempre y cuando ello les signifique un descanso similar a 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

Las vacaciones de invierno hasta el año 2023 y fiestas patrias no constituyen feriado legal, ni tampoco pueden ser imputados a este beneficio los períodos de interrupción de las actividades escolares que tienen lugar durante el transcurso del año escolar. Estos períodos constituyen sólo descanso y esparcimiento para los alumnos no así para el docente.

Toda vez que las vacaciones de invierno hasta el año 2023 y fiestas patrias no constituyen vacaciones para los docentes, éste se encuentra obligado a dar cumplimiento a las obligaciones que impone su contrato de trabajo y que consisten, básicamente, en impartir sus clases y realizar las demás actividades curriculares no lectivas convenidas. Considerando que durante las vacaciones de invierno no hay alumnos a quienes hacer clases, tales profesionales estarían liberados de prestar servicios en aquella parte de la jornada destinada a la docencia de aula, no así la otra parte de su jornada destinada a actividades curriculares no lectivas hasta el año 2023.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden convenir, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, en orden a modificar durante dicho período las condiciones de la prestación de los servicios o liberar al docente de su obligación de laborar, con derecho a remuneración.

**Artículo 40°** : Acorde a la **ley N.º 21.544** de febrero 2023, a partir del año **2024**, los docentes sólo podrán ser convocados para cumplir actividades de formación reguladas en el Párrafo III del Título I y el Párrafo I del Título II de esta ley, o bien para realizar las actividades de capacitación contenidas en el plan de mejoramiento educativo de cada establecimiento y las iniciativas de desarrollo profesional reguladas en la ley N° 21.040, hasta por un período de tres semanas consecutivas durante el mes de enero. Dicha convocatoria deberá realizarse, a más tardar, el día 30 de noviembre del año escolar docente respectivo.

**Artículo 41°: Los asistentes de la educación:** Los asistentes de la educación gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas. Sin perjuicio del inciso anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado el Director Ejecutivo, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados.

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

**Artículo 42°:** Todo trabajador o trabajadora regidos por el Código del Trabajo con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres

nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

**Artículo 43°:** El feriado para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

**Artículo 44°:** Sólo si el trabajador o trabajadora, regidos por el código del Trabajo, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Fundación, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador o trabajadora regidos por el código del Trabajo, cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

## **TÍTULO XI: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS**

### **DE LAS LICENCIAS MÉDICAS**

**Artículo 45°:** La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

El trabajador o trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo avisará a la Fundación, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenidas la enfermedad, siendo obligación del trabajador o trabajadora entregar al área de personal la licencia médica respectiva.

La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador -en el caso de un trabajador o trabajadora dependiente- y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

Plazos de presentación de una licencia médica:

- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector privado: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

La Fundación podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador o trabajadora enferma en su domicilio. Asimismo, la Fundación podrá verificar que el trabajador o trabajadora dé cumplimiento al reposo que se le ordene de Seguridad Social (SUSESO).

Ante el rechazo de una licencia médica, si el trabajador o trabajadora está afiliado a una ISAPRE puede apelar

a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

### **Licencias médicas por estado grave de salud de menores de 18 años.**

**Artículo 46°:** Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden 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 conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N°21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas.

Las contingencias protegidas para niños o niñas mayores de un año y menores de 18 años cubiertas al 1 de enero de 2020 son: **Cáncer, trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, y en caso de fase o estado terminal de la vida.**

Se incluye la contingencia protegida de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años.

## **DE LOS PERMISOS**

### **Por Servicio Militar Obligatorio**

**Artículo 47°:** Los trabajadores que salgan a cumplir con el servicio militar obligatorio o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador o trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

### **Por maternidad**

**Artículo 48°:** Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada, en conformidad con la legislación vigente.

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



En los casos que, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como lo establece el código del trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

### **Permiso postnatal parental**

**Artículo 49°:** La madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá avisar a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

### **Otros beneficios vinculados a la maternidad**

**Artículo 50°:** De conformidad con la legislación vigente, tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en organizaciones que tengan 20 o más trabajadoras. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras ellas estén en el trabajo. En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna definida por la Fundación, ésta no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

Distinto será el caso cuando la madre trabajadora presente un certificado médico que acredite que el menor se encuentra imposibilitado de asistir a sala cuna debido a una situación de salud debidamente acreditada. En este caso la Fundación pagará a la madre una asignación de sala cuna para que pueda cubrir los gastos derivados de sus cuidados.

**Artículo 51°:** Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso de este. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

### **Por nacimiento de un hijo o hija**

**Artículo 52°:** 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 continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

### **Por alimentación de hijos e hijas menores de dos años**

**Artículo 53°:** Las trabajadoras tendrán derecho a disponer a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

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

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

### **Por enfermedad grave de hijo o hija menor de un año**

**Artículo 54°:** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo o hija menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

Con todo, gozará de este permiso y subsidio el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derechos a este permiso y subsidio, la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

### **Por accidente o enfermedad grave de hijo o hija menor de 18 años**

**Artículo 55°:** Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, por el número de horas equivalente a 10 horas ordinarias de trabajo,

distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad

deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a cargo la atención el niño o niña. Código del Trabajo (Art. 199 bis).

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso en los términos que el padre o la madre. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del código del trabajo.

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

Estos derechos serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N°20.422, de un menor con discapacidad inscrito en el registro nacional de la discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de persona mayor de 18 años con discapacidad mental, por causas psíquicas o intelectual, multidéficit, o bien, por dependencia severa.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

**Artículo 56°:** Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la 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 trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N°19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

**Artículo 57°:** Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados por el Código del Trabajo, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el Código del Trabajo también serán aplicables al progenitor no gestante.

#### **En el caso de un hijo menor con TEA.**

**Artículo 58°:** Se agrega un nuevo artículo al Código del Trabajo, el artículo 66 quinquies, el cual faculta a los padres, madres y tutores legales que se rigen por el Código del Trabajo de menores de edad debidamente diagnosticados con el trastorno del espectro autista, para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media y dicho tiempo será considerado como trabajado para todos los efectos legales y señala que 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.

## **En el caso de un hijo menor de 12 años**

La Ley de reducción de jornada o ley N.º 21.561 modifica el artículo 27 del Código del Trabajo, en cuanto a que se incorpora la posibilidad de que los padres y madres de hijos menores de 12 años, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada. Para ejercer este

derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. El empleador no podrá negarse sino cuando la institución funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno. Este derecho aplicará desde abril de 2024, ya que comenzará a regir en un plazo de un año desde la publicación de la ley, la cual se publicó el 26 de abril de 2023.

## **Por fallecimiento**

**Artículo 59º:** En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a 10 días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

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

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

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

## **Por matrimonio o Acuerdo de unión civil (AUC)**

**Artículo 60º:** Todo trabajador o trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador o trabajadora deberá avisar a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro

de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

### **Por controles preventivos de salud**

**Artículo 61°:** (*Artículo 66 bis del Código del Trabajo*) los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia

de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el párrafo anterior, será complementado en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

### **Permiso para voluntarios del Cuerpo de Bomberos.**

**Artículo 62:** (*Artículo 66 ter del Código del Trabajo*) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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 ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

### **Permiso laboral para que todo trabajador pueda ser vacunado**

**Artículo 63°:** (*Artículo 66 ter del Código del Trabajo*) En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

## **TÍTULO XII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 64°:** La comunicación es un tema estratégico para la administración de esta organización, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización.

Para este objetivo en la Fundación y sus colegios se podrán realizar reuniones informativas con las jefaturas, los cuales deberán mantener informados a sus colaboradores a través de reuniones grupales o ampliadas. Lo anterior, sin perjuicio de reuniones generales que se podrán realizar con todos los trabajadores o bien, con los representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de la Fundación.

Los trabajadores de manera individual podrán formular, bajo su nombre y firma, las peticiones o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Estas deben ser canalizadas por intermedio de su jefatura directa y/o al departamento de personal de la Fundación. Deben realizarse a través de su jefatura directa, la cual deberá informar al Consejo Directivo del respectivo colegio y/o al área de personas de la Fundación.

Cuando las peticiones o reclamos sean de carácter masivo, éstas deberán hacerse al Área de Personas de la Fundación, la que contestará a los requirentes en un plazo máximo de 10 días contados desde el momento de su presentación. Estas se tramitarán por intermedio del delegado de personal o por el o los sindicatos según corresponda.

## **TÍTULO XIII: DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 65°:** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador o trabajadora del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de teletrabajo, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo

**Artículo 66°:** Constituyen remuneración (*Art. 42 del Código del Trabajo*), entre otras, las siguientes:

- a. Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios.
- b. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
- c. Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras

- d. operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador o trabajadora.
- e. Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una Fundación o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

**Artículo 67°:** Para mayor seguridad y facilidad de pago, la Fundación podrá depositar la remuneración del trabajador que así lo solicite, en la cuenta bancaria, previamente singularizada en su Contrato de Trabajo o en otro documento. En todo caso, el trabajador deberá constatar el monto recibido en la liquidación de sueldo de conformidad al Art. 56 del Código del Trabajo.

Las remuneraciones se cancelarán el último día hábil de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

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

El contrato de aprendizaje según lo establecido en el artículo 78º del Código del Trabajo, es una convención en virtud de la cual el empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida. Solo podrán celebrarse contratos de aprendizaje con menores de 21 años. La remuneración no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo y será libremente convenida por las partes.

**Artículo 68°:** El sueldo base del personal que se rige por el código del trabajo será reajustado según las Políticas de la Fundación, información que será difundida en diciembre de cada año. Los sueldos del personal que se rige por el estatuto docente, serán reajustados por la variación experimentada por el indicador de reajuste del sector público (Unidad de Subvención escolar, USE) en el mes de diciembre de cada año.

**Artículo 69°:** El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador o trabajadora, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador o trabajadora haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador o trabajadora.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

**Artículo 70°:** Junto con el pago de las remuneraciones, la Fundación enviará al correo electrónico personal del trabajador o trabajadora un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que reciba el trabajador o trabajadora, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Si el trabajador o trabajadora objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al área de personas, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

## **NORMAS PARTICULARES PARA LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN**

**Artículo 71°:** La remuneración de los profesionales de la educación estará conformada por los siguientes componentes:

**Artículo 72°: Remuneración Básica Mínima Nacional (Colegios con Carrera Docente)** Se entenderá por RBMN, el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley, por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional (Artículo 35, inciso 2°, ED). En sector particular se denomina "Valor Hora Contrato" (Artículo 83, ED).

Constituye el Ingreso Mínimo Mensual que la ley garantiza a todos los docentes. Sirve de base para calcular las asignaciones de experiencias, perfeccionamiento, desempeño difícil, responsabilidad, complemento de zona y asignaciones especiales y demás que señale la ley.

Se reajusta cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajusta la Unidad de Subvención Educacional (USE), de conformidad al artículo 10 de la Ley de Subvenciones (DFL N° 2/1998, de Educación) (artículo 5 transitorio, inciso 4°, ED). Su monto es imponible y tributable.

**Sueldo Base (Colegios sin Carrera Docente)** Se entiende por sueldo base el pago en dinero, obligatorio y fijo, pagado por períodos iguales, que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, determinado en su contrato.

**Artículo 73°: Asignación de Desempeño en Condiciones Difíciles (Colegios sin Carrera Docente):** Es aquella que tiene como objetivo beneficiar a aquellos profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil, por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas (artículo 50 ED y el DS N° 292/2003, de Educación).

Se calcula sobre la RBMN.

- a) No es base de cálculo para otra asignación.
- b) Se determina cada 2 años, renovable si se mantienen las condiciones y se postula.
- c) Los establecimientos beneficiarios se seleccionan por la respectiva Seremi de Educación.
- d) Su monto es variable de acuerdo con el establecimiento, pudiendo ser de hasta un 30%.
- e) Se paga según disponibilidad presupuestaria (montos acotados).
- f) Es imponible y tributable.
- g) No se considera para el cálculo del Ingreso Mínimo Docente.

**Artículo 74°:** Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP) (Colegios con y sin carrera docente): consistirá en un monto fijo mensual integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y



un complemento de un 25% por concepto de mención (artículos 1 al 9 de la ley 20.158).

- A. Esta remuneración es imponible y tributable.
- B. Se reajusta de acuerdo a la U.S.E.
- C. El monto está determinado para una jornada de hasta 30 horas. Si se tiene menos horas se paga en forma proporcional.
- D. Se descuentan los días de licencia en el sector particular
- E. Para percibir el total de la bonificación se requiere contar con una mención asociada al título o que dicha mención corresponda a un subsector de aprendizaje o a un nivel educativo de aquellos dados por ley, salvo las profesoras con título de escuelas normales.

Debido al origen de esta bonificación, el pago de estas dependerá de la fecha de desembolso efectivo de los recursos asignados a ella por parte del Ministerio de Educación.

**Artículo 75°: Bonificación de excelencia académica (SNED)** (Colegios con y sin CD): Es una asignación de carácter colectivo, destinada a profesionales de establecimientos educacionales subvencionados calificados como de excelente desempeño de acuerdo al Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED), según selección que efectúe el Ministerio de Educación cada dos años (artículos 15 al 17 de la Ley N° 19.410).

Su monto es variable. Se financia con una subvención por desempeño de excelencia, que corresponde a un monto mensual por alumnos (Se expresa en USE)

Se entrega trimestralmente (marzo, junio, septiembre y diciembre).

El 90% de los recursos que los sostenedores reciban trimestralmente por aplicación de esta subvención, será dividido por el número de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación en los establecimientos seleccionados y el monto resultante se multiplicará por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación en dichos establecimientos. Un 10% de los recursos entregados a los sostenedores deberá destinarse a otorgar incentivos remuneraciones especiales a los docentes que se hubieren destacado notablemente en su desempeño profesional. La forma de distribución la determinarán los profesionales de la educación de cada establecimiento seleccionado.

No podrán ser incluidos en la asignación de la bonificación, los profesionales de la educación que tengan una calificación deficiente. Aquellos que estén sometidos a sumario administrativo tendrán derecho a la bonificación, pero su pago sólo se hará efectivo en caso de que sean absueltos o sobreseídos. Esta remuneración es imponible y tributable. No es base de cálculo para otra asignación. Se percibe mientras el establecimiento reciba la subvención respectiva.

Pierde el derecho aquel profesional que sea destinado a otro plantel, pues dicha subvención se paga el establecimiento calificado como de excelente desempeño.

**Artículo 76°: Bonificación proporcional:** (Colegios sin CD) Es aquella que tiene derecho a percibir mensualmente los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos de sector particular subvencionado, a partir desde el 1 de enero de 1995, en forma proporcional a sus horas de designación o contrato, es tributable e imponible. No es base de cálculo para otra asignación.

Debido al origen de esta bonificación, el pago de estas dependerá de la fecha de desembolso efectivo de los recursos asignados a ella por parte del Ministerio de Educación.

**Artículo 77°: Bono Extraordinario de Diciembre (llamado bono SAE) (Colegio sin CD):** Es aquel que surge de la comparación que efectuará el sostenedor entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley No 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte lo distribuirá entre todos los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato.

- a) Este bono extraordinario no será imponible ni tributable.
- b) Se pagará por una sola vez en dicho mes.

**Artículo 78°: Asignaciones Especiales:** Concepto: Consisten en aquellas que otorga voluntariamente el empleador, incrementando las asignaciones anteriores o creando asignaciones especiales de incentivo profesional (artículo 47, inciso 2° y siguientes ED). Estas serán esencialmente provisorias, ya que durarán el periodo que dure el cargo, la tarea o funcional especial por la que se otorgó.

**Artículo 79°:** De las Bonificaciones antes señaladas cabe mencionar, que ingresando en carrera docente algunos de estos derechos se extinguen como lo son el Bono SAE, Bonificación proporcional, asignación por desempeño en condiciones difíciles.

**Artículo 80°:** En carrera docente se crean los conceptos: asignación por Tramo (ATDP), asignación de reconocimiento por docencia en establecimiento de alta concentración de alumnos prioritarios (ACP) y la planilla suplementaria.

#### **TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 81°:** La Fundación de educación Nosedal cumplirá con el 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.

#### **DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 82°:** Los trabajadores que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquel trabajador o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la administración, gerencia o la que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la Fundación y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

Recibida la denuncia, la administración o gerencia de la Fundación, tendrá un plazo de tres días hábiles, contado desde la recepción de la misma, para iniciar su indagación al respecto. Dentro de igual plazo deberá notificar al trabajador involucrado, en forma personal, el inicio del estudio de su presentación y fijará de inmediato las fechas de citación para oírlo, a objeto que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos. La indagación sobre el estudio de igualdad de remuneraciones constará por escrito, dejándose constancia

de las acciones realizadas, declaraciones efectuadas y pruebas que pudieren aportar. Se mantendrá reserva de los hechos y se garantizará al involucrado ser oído, pudiendo hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes, a más tardar el quinto día desde su notificación.

La Fundación estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

Si a juicio de la o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

### **Artículo 83°: REGISTRO DE CARGOS Y FUNCIONES EXISTENTES EN LA FUNDACIÓN.**

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 N°6 del Código del Trabajo, forma parte del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el siguiente registro de cargos y funciones existente en la Fundación, en el que se consignan sus características técnicas esenciales:

#### **DESCRIPCIÓN DE CARGOS**

<b>Nº</b>	<b>Cargos Adm. Central</b>	<b>Descripciones</b>
1	Gerente General	Máximo responsable de la Fundación, sus activos, personas y reputación. Trabaja en estrecha colaboración del consejo Directivo. El Gerente General debe gestionar de manera adecuada los recursos económicos disponibles y generar nuevas fuentes de financiamiento para la sostenibilidad financiera de las actividades de la fundación. Dirige las distintas áreas para alcanzar los objetivos y cumplir con las regulaciones internas y externas, establece la estructura necesaria, coordina los diferentes departamentos y funciones, define los procesos adecuados y establece los controles necesarios. El Gerente General maneja las operaciones diarias, sin embargo, debe tener una visión a largo plazo para garantizar un crecimiento sostenible.
2	Secretaria/o recepcionista de la Administración Central	Este cargo debe recibir y orientar a los visitantes, resolver consultas, recibir las llamadas y redireccionarlas a las diferentes áreas, coordinar reuniones y uso de salas, realizar labores administrativas, prestar apoyo a las necesidades de la Gerencia y de las áreas de la Administración Central. Encargada de facilitar, apoyar, organizar y supervisar el flujo informativo y el uso de los recursos para el buen funcionamiento del edificio.
3	Encargado/a de infraestructura y mantención Fen	Responsable de la conservación de los edificios, ejecución de proyectos, cumplimiento de normativas y actualización de información. Este cargo debe mantener actualizados los requisitos referidos a infraestructura que solicitan tanto el Mineduc como la Superintendencia de Educación u otros organismos. Coordinar con los Consejos de Dirección de los Colegios, las labores relacionadas con Infraestructura y mantención.
4	Coordinador/a equipo psicosocial	Coordinar y centralizar las acciones del departamento psicosocial. Encargado de promover y brindar apoyo en el área psicosocial a los colegios coordinando los diferentes procesos que se requieren llevar a cabo en cada uno

		de ellos, con el fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes contribuyendo en el bienestar de todos los actores de los colegios.
5	Encargado/a Servicios Generales	Planificar, coordinar y ejecutar el correcto manejo de los recursos materiales, de los servicios contratados y del funcionamiento de la infraestructura, mantención, seguridad y servicios básicos de la FEN.
6	Coordinador/a de Educación	Asesorar y acompañar a los colegios en la línea educativa tanto para cumplir con los estándares y requerimientos del ministerio, agencia de la calidad y superintendencia de educación como en el apoyo y planificación en el desarrollo de planes desde la fundación para la mejora continua de los colegios, con foco en los planes de mejoramiento, velando por la calidad de los planes con el óptimo y correcto uso de los recursos SEP, siempre con foco en la consecución del Ideario, misión y visión de la fundación. Asesorar a la fundación en todo lo concerniente a educación y procesos de normativa educacional.
7	Coordinador/a Educación Técnico Profesional y Alumno	En relación al técnico profesional: Velar y acompañar a los colegios en la alineación con la misión TP. Acompañar, asesorar y evaluar la aplicación, implementación y los ajustes de los programas técnico-profesionales de los colegios de la Fundación, de acuerdo al perfil de egreso de cada centro escolar; colaborando en que se encuentren vigentes y respondan a los requerimientos del mercado laboral. En relación a ALUMNI: Promover el vínculo de los egresados con sus colegios. Impulsar y acompañar la organización de agrupaciones de egresados de los colegios de la Fundación, en coordinación con cada centro escolar.
8	Asistente legal	Ayudar en la aplicación de la normativa vigente, elaborando y presentando informes técnicos de carácter legal; asesorando y satisfaciendo consultas referidas a situaciones que provengan de los colegios; orientando a los colegios respecto de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes; apoyando en la generación de contratos y anexos tanto para el personal de la Fundación como contratos con terceros externos, y, en general, ayudando en cualquier otra gestión relativa al área jurídica que surja y sea de interés de la Fundación.
9	Coordinador/a de gestión y desarrollo	Contribuir a desarrollar e implementar herramientas de seguimiento y control para evaluar la gestión de la Fundación y sus colegios y el cumplimiento de la planificación estratégica. Impulsar y desarrollar proyectos específicos de diversa naturaleza que contribuyan al buen funcionamiento de la Institución. Apoyar al Gerente General en la planificación y gestión de los procesos operacionales de la Fundación.
10	Directora de Comunicación	Manejar la comunicación interna y externa de la fundación, además de generar tanto contenido gráfico como digital para redes sociales, medios de comunicación y otras plataformas, que relaten los buenos resultados de los colegios y su impacto social, con el objetivo de ser enviados al público de interés, motivar a personas naturales y empresas a participar de este proyecto y visibilizar fundación nocedal como referente en educación.
11	Periodista departamento de comunicaciones	Generar contenidos (videos, notas, reportajes, etc.) gráficos, como digitales y redes sociales (página web, facebook, Instagram, etc.), que relaten los buenos resultados de los colegios y su potente impacto social, con el objetivo de ser enviado a nuestros socios y así, reafirmar su orgullo de participar en nuestro proyecto y motivar a que muchas personas y empresas quieran ser parte de este
12	Encargado Programa de Familia	Desarrollar el programa familiar del Centro de Familia con el fin de generar proyectos que impacten en la comunidad de modo de aportar desde distintos ángulos al desarrollo, bienestar, generación de redes y ayuda social del entorno.

13	Coordinador/a Programa de Familia	Asistir en la coordinación de las actividades del programa familiar
14	Encargado de Soporte Técnico	Encargado del desarrollo de la tecnología de la Fundación y de responder a la necesidad de tener equipos digitales actualizados. Además, debe prestar servicio de soporte a las personas que trabajan en la administración central y debe apoyar a los colegios en todo a lo relacionado a sus sistemas de internet y equipos tecnológicos.
15	Sub-Gerente Finanzas	Responsable de todas las operaciones financieras, contables y administrativas. Además, es el responsable de control presupuestario, rendiciones de cuentas al ministerio de educación, elaboración de informes financieros en los plazos establecidos por el comité ejecutivo. También debe analizar, controlar y validar las operaciones financieras de los distintos Colegios de la Fundación. Asimismo, debe velar por el correcto funcionamiento de los servicios generales y del área de soporte informático.
16	Analista de cuentas	Responsable de la revisión y control de los ingresos realizados en la contabilidad para todos los colegios, que cumplan con lo indicado en el manual de cuenta del ministerio de educación, ingreso de pagos de facturas de proveedores, contabilización de ingresos de subvenciones y donaciones de particulares e ingresos en general. Pago de rendiciones a los colegios, control administrativo con cada uno de los colegios por sus distintas necesidades.
17	Asistente Contable	Controlar, revisar y contabilizar facturas de compras y documentos de compras para todos los colegios de la fundación. Debe gestionar también las rendiciones de gastos, control administrativo, atención de proveedores presencial y telefónicamente. Crear libro de compras.
18	Junior administrativo/a	Encargado de realizar trámites bancarios y/o comerciales, realizar compras, gestionar los requerimientos de las distintas áreas de la oficina central y de la asociación de amigos, garantizando su oportuna ejecución.
19	Sub Gerente de Personas	Implementar, desarrollar y cooperar con las estrategias, programas y políticas de RRHH, de modo de apoyar el desempeño de los líderes y sus equipos, alineando conductas y gestión a los objetivos corporativos; evaluando, además, la operatividad del área y administrando la gestión de compensaciones, beneficios y aspectos contractuales.
20	Jefe/a de personas	Velar por el funcionamiento de los procesos administrativos del área cumpliendo con las normativas legales, por el correcto pago de sueldos y levantar alertas en caso del no cumplimiento de presupuesto de remuneraciones por parte de los colegios. Calcular indemnizaciones e ingresar finiquitos al portal de la dirección del trabajo. Supervisar el área de prevención de riesgo y apoyar las acciones de desarrollo organizacional.
21	Asistente de remuneraciones	Es responsable de procesar las remuneraciones mensuales, generar pagos previsionales, solicitar pago de convenios, realizar atención de personal, generar informes y generar contratos y anexos de contratos, genera informes.
22	Asistente de personas	Atender a los colaboradores, gestionar las licencias médicas, incorporaciones al seguro complementario, capacitaciones y velar por el correcto funcionamiento del sistema de control de asistencia, haciendo gestión en la plataforma interna que tienen la Fundación para esto.
23	Prevencionista de riesgos	Planificar, controlar, asesorar y promover acciones preventivas y correctivas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales al interior de las distintas áreas, colaborando con las iniciativas que aporten a la salud laboral de los y las funcionarios/as. Asimismo, debe velar por la revisión constante de las infraestructuras y equipamientos personales.
24	Auxiliar de Aseo	Mantener las condiciones de higiene y limpieza de las dependencias interiores y exteriores del establecimiento y apoyar tareas operativas, de acuerdo con las

		definiciones institucionales. Responsable directo/a de la vigilancia, cuidado y atención de la mantención de los muebles, enseres e instalaciones del edificio y demás funciones subalternas de índole similar.
25	Jardinero y mantención	Es encargado de mantener los jardines, regar, barrer, podar, desmalezar cuando sea necesario, cuidando el recurso hídrico para darle el mejor uso. Es responsable por las herramientas y maquinarias que utiliza, debiendo efectuar los mantenimientos básicos de estas. También realiza labores de mantención menores al interior de la oficina de administración.
<b>N</b>	<b>Cargos Asoc. Amigos</b>	<b>Descripciones</b>
26	Gerente asociación de amigos	Define las estrategias del Área, mensualmente presenta los resultados a la Gerencia General respecto a los flujos de donaciones, proyecciones y análisis de presupuestos. Supervisa y coordina las tareas administrativas, comerciales y logísticas de su área para lograr el objetivo de captar recursos vía donaciones. Mantiene contacto con Gerencia General y trabaja estrechamente con los colegios para las distintas actividades.
27	Coordinador/a fundraising:	Liderar el desarrollo y ejecución del Plan Estratégico de la Asociación de Amigos para cumplir con su misión. Coordinar la búsqueda de consejeros, madrinas, embajadores y nuevos socios. Supervisar la fidelización y retención de socios actuales. Proponer planes de acción que permitan estos logros. Supervisar las actividades y eventos. Además, debe ser un apoyo en las diferentes labores que le encargue la gerencia.
28	Encargado/a de fundraising	Generar flujos para la fundación a través de distintas actividades como captación de socios, campañas en RRSS, campañas y eventos con colegios, eventos deportivos con clubs... etc. Recepción de socios nuevos, fidelización y retención de socios.
29	Encargado/a de desarrollo y control de gestión	Manejar y sacar a la máxima potencialidad de plataforma de CRM para el manejo de socios y de cualquier plataforma que se incorpore a la AA; evaluar y ejecutar proyectos, presentando los que se requiera, a distintos organismos para contar con certificados de donaciones.
30	Administrador/a	Se encarga de ingresar, manejar y mantener actualizados los datos de los aportantes, realizar la recaudación y contabilizar correctamente las donaciones. Contacta a donantes puntuales/empresas para recordarles su donación y coordina emisión de certificados de donación. Responsable del plan de captura y retención de socios.
31	Buscador/a de socios institucionales	Proponer y ejecutar plan de búsqueda y retención de empresas, instituciones y socios. Búsqueda de consejeros. Además, debe ser un apoyo en las diferentes labores que le encargue la gerencia.
	<b>Cargos Colegios</b>	<b>Descripciones</b>
32	Director/a	Liderar, dirigir, administrar, supervisar y coordinar el Proyecto Educativo Institucional. Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes educativos, promover una adecuada convivencia en el colegio, asignar, administrar y controlar los recursos. Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del colegio. Promover el desarrollo profesional docente. Responde de la dirección, organización y funcionamiento del colegio, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias vigentes.
33	Subdirector/a de formación	Tiene la responsabilidad de formular y llevar adelante el Plan de Formación humano espiritual del colegio en permanente coordinación con la Dirección. Planifica, organiza, coordina y asesora los planes de formación de cada nivel y ciclo y el trabajo de asesoría y asistencia a los padres de familia y personal del colegio. Coordina las actividades de padres, profesores y alumnos para el logro del plan de Formación.

		<p>Vela por el contenido formativo y la línea axiológica de todos los programas y actividades que se realizan en el colegio.</p> <p>Encargado/a de los actos públicos del colegio, cursos de perfeccionamiento y las actividades extra programáticas. Debe velar por que las actividades del establecimiento se desarrollen en un ambiente de disciplina, bienestar y sana convivencia.</p>
34	Subdirector/a académico	<p>Responsable de impulsar y coordinar el trabajo de profesores/as y alumnos/as para conseguir el máximo aprovechamiento en la enseñanza y el aprendizaje. Su función principal es asegurar que la acción educativa se desarrolle en forma planificada, cooperativa e integrada, principalmente, en la armonización del trabajo de los distintos departamentos, así como en la orientación pedagógica del profesorado, estimulando y supervisando los departamentos y consejo de niveles en la determinación y uso de los medios de controlar el rendimiento del alumnado.</p> <p>Dirige y participa en la elaboración del Proyecto Curricular, en función del PEI, Plan de Mejoramiento Educativo y Evaluación Institucional de acuerdo a su filosofía y modelo pedagógico.</p>
35	Subdirector/a de administración	<p>Profesional encargado(a) de la administración, mantención y buen funcionamiento de todos los recursos físicos del colegio. Responsable de velar por el cumplimiento del plan de ingresos económicos y la administración del colegio, coordinando todos los procesos administrativos para el buen desarrollo académico, garantizando el cumplimiento de la normativa y legislación actual. Fortalece una gestión financiera y administrativa efectiva, eficaz y eficiente de los recursos, asegurando la viabilidad económica y administrativa del colegio, para el cumplimiento del PEI.</p> <p>Elabora, gestiona y hace seguimiento del presupuesto anual, manteniendo la información actualizada.</p>
36	Docente	<p>Responsable de llevar a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, entendiendo este como un proceso de formación integral que abarca el desarrollo físico, intelectual, afectivo y espiritual.</p> <p>Le corresponde dirigir las actividades del alumnado, planificar y evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje, utilizar la investigación e innovación, facilitar la interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.</p> <p>Es responsable directo del proceso enseñanza -aprendizaje, así como el/la orientador/a de su grupo curso, tanto dentro como fuera del aula. Es el nexo directo y oficial del colegio con los padres.</p>
37	Educador/a de Párvulos	<p>Gestionar pedagógicamente niveles del jardín infantil, resguardando la oportunidad de los insumos, recursos, higiene y seguridad de las dependencias, entre otros. Brindar educación y formación a los menores de nivel Medio Mayor. Mantener informada a la jefatura a través de comunicación directa y fluida. Velar por el cuidado y respeto entre los niños y niñas, sus educadoras y personal del jardín, resguardando siempre los principios de buen trato. Contribuir mediante acciones prácticas al trabajo en equipo, velando por mantener un buen clima laboral. Cumplir con cualquier otra función encomendada por su jefatura dentro del ámbito de su competencia</p>
38	Coordinador/a Académico	<p>Ordenar los diferentes aspectos que conforman las actividades de un equipo para asegurar que se alcancen los objetivos propuestos. De ahí surge la necesidad de que haya una persona encargada de coordinar las diferentes funciones y tareas de sus miembros. Coordinar y colaborar en la organización de actividades y eventos académicos del Programa Educativo. Colaborar en el desarrollo del Plan Anual de trabajo del Programa Educativo. Estructurar la planeación cuatrimestral. Responsable de planificar y gestionar el aseguramiento de la calidad de los aprendizajes de acuerdo con los procedimientos institucionales, estándares de</p>



		aprendizaje, estándares indicativos de desempeño y visión según los actuales paradigmas de aprendizaje.
39	Jefe/a de Departamento de asignatura	Profesional encargado/a de liderar, coordinar y dirigir al equipo de docentes de asignatura de su especialidad, en el desarrollo de los procesos pedagógicos, liderando los planes de acción de su asignatura, y siendo un nexo entre el Consejo de Dirección y los/as docentes. Su objetivo es lograr la conjunción de esfuerzos en la consecución de los objetivos curriculares del Proyecto Educativo. Son los/as impulsores/as directos/as de la dinámica docente en lo curricular sin perder de vista el aspecto formativo, apoyando a los/as docentes de su área y acompañándolos en el aula.
40	Jefe/a de Carrera	Profesional, encargado(a) de dirigir, administrar, supervisar y coordinar la especialidad. Su función principal es liderar y dirigir la especialidad en función del Proyecto Educativo, de acuerdo a los lineamientos de la Dirección. Coordina la implementación de los planes y programas de su especialidad, asesorando y apoyando al equipo directivo y de docentes de su especialidad en la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades de aprendizaje, velando por la calidad de la educación y el logro del perfil de egreso por parte de los y las estudiantes. Todo esto liderando, fortaleciendo y manteniendo redes y convenios con organizaciones y empresas que permitan el desarrollo laboral y la formación continua de los estudiantes.
41	Técnico Asistente de Párvulos	Está habilitado para asistir al educador/a de párvulos en la ejecución de las actividades educativas. Profesional de nivel técnico que apoya, cuida y colabora activamente en el trabajo pedagógico y formativo a la educadora en la atención integral de los niños en diversos contextos para el logro de aprendizaje significativo de los niños y niñas y en el cumplimiento y desarrollo del Proyecto Educativo, diseñando y elaborando diferentes materiales didácticos para ser utilizados en las unidades de expresión musical, motricidad y teatral. Desarrolla e implementa ambientes que estimulen el aprendizaje del párvulo. Asiste en el cuidado del párvulo durante la etapa preescolar, pudiendo detectar y efectuar acciones preventivas de trastornos motrices y de lenguaje, y en general, colaborando eficazmente en la totalidad de su proceso de socialización. Responsable de guiar a los niños, mediar y entregar conocimientos claros y específicos a la edad de los niños.
42	Encargado/a del CRA	Coordinador C.R.A. La principal función de este/a docente, es promover y fortalecer los vínculos entre el C.R.A, y las definiciones curriculares y pedagógicas del colegio. Facilitar información y difusión a profesores/as y alumnos/as sobre los recursos y materiales disponibles en el C.R.A.
43	Encargado/a de Biblioteca	Tiene la responsabilidad de coordinar la acción pedagógica de la biblioteca, asumiendo su gestión administrativa y técnica; promoviendo y fortaleciendo los vínculos entre el Centro de Recurso de Aprendizaje y las definiciones curriculares y pedagógicas del Colegio. Canaliza la información y medios didácticos actualizados para apoyar a los/as docentes y alumnos/as en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
44	SopORTE Técnico	Atender y resolver las consultas y problemas técnicos que formulen los usuarios. Instalación y configuración del hardware y software. Instalar (reinstalar) y configurar equipos de computación.
45	Secretaria/o colegio	Recibir y orientar a los visitantes, resolver consultas, recibir las llamadas y redireccionarlas a las diferentes áreas, coordinar reuniones y uso de salas, realizar labores administrativas, prestar apoyo a las necesidades de la Dirección. Encargado/a de la organización y administración del flujo informativo del colegio, tanto de entrada como de salida, y el uso de los recursos para el buen



		funcionamiento del colegio, velando por el mantenimiento y conservación de los bienes materiales y el edificio.
46	Administrativo/a	Efectuar gestión general de las operaciones de la Fundación, planificando actividades, conducir gestión de programas, realizar trámites, solicitar pago, ordenar información, mantener archivos ordenados, con documentación al día.
47	Auxiliar de Aseo	Mantener las condiciones de higiene y limpieza de las dependencias interiores y exteriores del establecimiento y apoyar tareas operativas, de acuerdo con las definiciones institucionales y normativa vigente, para el desarrollo de las actividades y atención integral de los niños. responsable directo/a de la vigilancia, cuidado y atención de la mantención de los muebles, enseres e instalaciones del edificio y demás funciones subalternas de índole similar.
48	Auxiliar de Aseo y Mantención	El personal de aseo y auxiliares de servicios tienen como función mantener el aseo y orden de todas las dependencias de la Unidad Educativa. Realizar cuando corresponda las reparaciones simples que necesite el establecimiento, cambio de llaves de agua, cambios de chapas, reparaciones de cañerías, soldadura, pintura y otros desperfectos.
49	Director/a de Orquesta	Persona encargada de conducir la música que interpreta la orquesta del colegio.
50	Psicólogo/a escolar	Diseñar y ejecutar planes de intervención en salud mental, en conjunto con los equipos multidisciplinarios y de convivencia de los colegios. Intervenir en casos de complejidad con alumnos/as y sus familias. Profesional encargado/a de desarrollar estrategias de detección, evaluación y diagnóstico de la institución y de los/as alumnos/as que presentan déficit y problemas de rendimiento escolar y aprendizaje, afectivo emocional, de interacción social, de conducta y vocacionales. Ejecuta programas de prevención y promoción e intervención psicoeducativa para potencializar las habilidades trabajando con los/as alumnos/as, docente y padres de familia.
51	Fonoaudiólogo/a	Especialista en los procesos del lenguaje verbal tanto expresivo como comprensivo. Le corresponde realizar evaluaciones e intervenciones a través de planes de trabajo focalizados en los diversos diagnósticos que se realizan en los alumnos derivados por el profesor. Presta terapia fonoaudiológica y orientación a las familias para potenciar habilidades lingüísticas en los/as alumnos/as que lo requieran con el propósito de que logren alcanzar un desarrollo del lenguaje adecuado según su edad. Si es necesario hace derivaciones a otros especialistas tanto internos como externos al colegio para cubrir las necesidades de los alumnos buscando las mejores estrategias de apoyo.
52	Terapeuta Ocupacional	Encargado/a de trabajar a través de actividades de cuidado, trabajo y juego el aumento de la independencia funcional de los/as alumnos/as, aumentando el desarrollo y prevenir la incapacidad: puede incluir la adaptación de tareas o de entorno para alcanzar la máxima independencia y aumentar la calidad de vida.
53	Capellán	El capellán es quien vela por el trabajo espiritual en el colegio puede encargarse de la tarea de enseñar en algún espacio curricular y recorriendo todos los niveles (desde inicial al medio) y dialogando con todos los actores (desde familiares hasta porteros).
54	Psicopedagogo/a	Profesional que acompaña a los/as alumnos/as durante su proceso de aprendizaje y sus posibles dificultades o necesidades educativas especiales, gestiona el proceso de evaluación diferenciada, apoyando en algunas horas de clases y entregando técnicas y método de estudio. A nivel grupal con los/as alumnos/as diseña e implementa programas de intervención psicopedagógica que pueden ayudar en el aprendizaje y en la adquisición de hábitos de estudio, así como también apoya y guía a los/as profesores/as entregando información relevante

		sobre los alumnos y orientando sobre estrategias y técnicas que puedan ayudar en cada caso.
55	Trabajador/a social escolar	Participación en el área psicosocial de los colegios y convivencia escolar. Planificación de actividades preventivas, intervenciones y levantamiento de datos en familias de los colegios. Gestión de redes y derivación externa. Orientación de programas social. Visitas domiciliarias.

## TÍTULO XV: DE LAS NORMAS TECNICO-PEDAGOGICAS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

**Artículo 84°:** Son funciones de los asistentes de la educación:

- a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la ley N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste.
- b) De paradocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a

desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores de apoyo administrativo necesarias para la administración y funcionamiento de los establecimientos. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia de educación media y, en su caso, con un título de nivel técnico

otorgado por un establecimiento de educación mediatécnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado.

- c) De servicios auxiliares, que es aquélla que corresponde a labores de cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos, excluidas aquellas que requieran de conocimientos técnicos específicos. Para el desempeño de estas funciones se deberá contar con licencia de educación media.

**Artículo 85°:** Los asistentes de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa; a participar de las instancias colegiadas de ésta, y a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento en los términos previstos por la normativa interna.

Revestirá especial gravedad todo tipo de violencia física, psicológica o emocional cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, en contra de los asistentes de la educación.

**Artículo 86°:** Los asistentes de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones. El asistente de la educación gozará del derecho a recurrir contra una apreciación o evaluación directa de su desempeño, si la estima infundada. Un Reglamento establecerá las normas objetivas y el procedimiento de la evaluación de la labor y desempeño de los asistentes de la educación

Los asistentes de la educación tendrán un límite máximo jornada laboral de 44 horas de contrato, incluyendo media hora de colación a los que tienen desde 43 horas de contrato y a los que tienen una distribución de jornada diaria que fuere igual o superior a 8 horas, aun cuando la jornada laboral sea menor de 43 horas. El tiempo de colación no podrá ser interrumpido, salvo casos de fuerza mayor.

Colación e infraestructura: El empleador debe otorgar a los asistentes de la educación una infraestructura adecuada para ejercer el derecho a colación, incluyendo entre otras instalaciones, servicios higiénicos.

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

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

reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado el Director, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados. Con todo, se podrá fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días hábiles previos al inicio del año escolar.

#### **FUNCIONES PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN:**

**Artículo 87°:** Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Se entiende por cargo el empleo para cumplir una función de aquellas señaladas en los artículos siguientes:

**Artículo 88°:** La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel parvulario, básico y medio.

Para los efectos de este reglamento, y de acuerdo con lo establecido en la ley se entenderá por:

- a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos cronológicos como máximo.
- b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente, la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los/as estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda. Asimismo, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar, como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza; actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda; trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento; actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo, si correspondiere, y otras análogas que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores. Corresponderá a los directores de

establecimientos educacionales velar por la adecuada asignación de tareas, de modo tal que las horas no lectivas sean efectivamente destinadas a los fines señalados precedentemente. Para lo anterior, en la distribución de la jornada docente propenderán a asignarlas horas no lectivas en bloques de tiempo suficiente para desarrollar actividades de esta naturaleza en forma individual y colaborativa.

Dentro de las funciones profesionales de docentes directivos, docentes y profesionales asistentes de la educación, se encuentra la tarea formativa de “Gestión de Convivencia Fuera del Aula”. Entendemos a nuestros establecimientos como centros de enseñanza y formación, donde es igualmente importante la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades académicas como el desarrollo humano en valores, habilidades socioemocionales y una sana y buena convivencia. En nuestros Colegios todo espacio (salas de clases, patios, zonas deportivas, comedores, etc.) los consideramos como espacios educativos. Por tal motivo, es parte de la tarea de los profesionales señalados la “gestión de convivencia” tanto dentro como fuera del aula. Entendemos como “gestión de Convivencia” a aquellas acciones concretas destinadas a una buena y sana convivencia, a la prevención y solución colaborativa de conflictos, la que es ejercida por toda la comunidad educativa, de modo especial por cuerpo de profesionales del Colegio. En el caso de los docentes, a los que se les solicite de modo especial esta tarea en algún espacio particular del Colegio, se convendrá con el profesional en su mismo contrato o en un anexo.

La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función o del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso cuarto del artículo 24 del Estatuto Docente, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, par docente, administrativo, auxiliar o de servicios menores y respecto del alumnado.

La función principal del Director/a de un establecimiento educacional será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Asimismo, será el responsable de velar por la participación de la comunidad escolar, convocándola

en las oportunidades y con los propósitos previstos en la ley.

**Artículo 92°:** Los Directores de establecimientos educacionales, para dar cumplimiento a las funciones que les asigna el inciso segundo del artículo anterior y para asegurar la calidad del trabajo educativo, contarán en el ámbito pedagógico, como mínimo, con las siguientes atribuciones: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación; organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, y adoptar las medidas necesarias para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.

Las atribuciones señaladas podrán ser delegadas dentro del equipo directivo del establecimiento.

**Artículo 89°:** Las funciones técnico- pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

**Artículo 90°:** Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la

comunidad educativa.

**Artículo 91°:** Revestirá especial gravedad todo tipo de violencia física, psicológica o emocional cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, en contra de los profesionales de la educación. Al respecto los profesionales de la educación tendrán atribuciones para tomar medidas administrativas y disciplinarias para imponer el orden en la sala, pudiendo solicitar el retiro de alumnos; la citación del apoderado, y solicitar modificaciones al reglamento interno escolar el cual debe realizarse de manera colaborativa y ser actualizado cada año, que establezca sanciones al estudiante para propender al orden en el establecimiento. Los docentes que vean vulnerados los derechos antes descritos podrán ejercer las acciones legales que sean procedentes.

**Artículo 92°:** En cada establecimiento, para los efectos de este reglamento se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

La distribución de la jornada horaria de los Docentes se suscribirá en su respectivo anexo horario que tendrá duración de un año escolar (marzo-febrero). El Empleador y trabajador fijarán de mutuo acuerdo, la nueva distribución horaria para el año escolar siguiente. En cuanto a la distribución de la carga horaria de los Docentes, esta se reflejará en su respectivo anexo horario. En este documento se distingue entre actividades curriculares lectivas y no lectivas conforme lo indica el artículo 151 del Reglamento de la Ley N° 19.070, que puede ir variando año a año de acuerdo al proyecto pedagógico y las necesidades del establecimiento educacional. La dirección del establecimiento educacional será la encargada de asignar los cursos a cada docente y las actividades curriculares no lectivas que deba desempeñar el docente dentro del establecimiento. La proporción se debe asignar respetando el máximo de horas de docencia de aula que señala la Ley precitada.

**Artículo 93°:** Los profesionales de la educación tendrán derecho a participar, con carácter consultivo, en el diagnóstico, planeamiento, ejecución y evaluación de las actividades de la unidad educativa correspondiente y de las relaciones de ésta con la comunidad. Los docentes tendrán derecho a ser consultados por el director en la evaluación del desempeño de su función y la de todo el equipo directivo, así como en las propuestas que hará al sostenedor para mejorar el funcionamiento del establecimiento educacional. De la misma manera tendrán derecho a ser consultados en los procesos de proposición de políticas educacionales en los distintos niveles del sistema.

**Artículo 94°:** Habrá **Consejos de Profesores** u organismos equivalentes de carácter consultivo, integrados por personal docente directivo, técnico-pedagógico y docente. Estos serán organismos técnicos en los que se expresará la opinión profesional de sus integrantes. Los Consejos de Profesores deberán reunirse a lo menos una vez al mes, y sus reflexiones y propuestas quedarán registradas en un acta numerada de sus sesiones.

**Artículo 95°:** Los Consejos de Profesores podrán tener carácter resolutivo en materias técnico-pedagógicas, en conformidad al proyecto educativo del establecimiento y su reglamento interno. Al mismo tiempo, en los Consejos de Profesores u organismos equivalentes se encauzará la participación de los profesionales en el cumplimiento de los objetivos y programas educacionales de alcance nacional o comunal y en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento. Los docentes podrán ser invitados a las reuniones de los Centros de Cursos y Centros de Padres y Apoderados, cualquiera sea su denominación.

**Artículo 96°:** Los profesionales de la educación que se desempeñen en la función docente gozarán de autonomía

en el ejercicio de ésta, sujeta a las disposiciones legales que orientan al sistema educacional, del proyecto educativo del establecimiento y de los programas específicos de mejoramiento e innovación.

**Artículo 97°:** Esta autonomía se ejercerá en:

- a) El planeamiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje que desarrollarán en su ejercicio lectivo y en la aplicación de los métodos y técnicas correspondientes.
- b) La evaluación de los procesos de enseñanza y del aprendizaje de sus alumnos, de conformidad con las normas nacionales y las acordadas por el establecimiento.
- c) La aplicación de los textos de estudio y materiales didácticos en uso en los respectivos establecimientos, teniendo en consideración las condiciones geográficas y ambientales y de sus alumnos.
- d) La relación con las familias y los apoderados de sus alumnos, teniendo presente las normas adoptadas por el establecimiento.

Todo lo anterior lo realizará en unidad con el equipo directivo y dentro del marco pedagógico, estilo, miradas y opciones contenidas en el Proyecto Educativo Institucional y Reglamento Interno Escolar del respectivo establecimiento.

**Artículo 98°:** Las quejas o denuncias contra un profesional de la educación deben ser formuladas por escrito, o en su defecto, escrituradas por la funcionaria que las reciba, para que sean admitidas a tramitación por las autoridades y directores de establecimientos. Su texto debe ser conocido por el afectado. El procedimiento y requisitos se regirá por un Reglamento.

**Artículo 99°:** Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de

los resultados de dichas evaluaciones. El profesional de la educación gozará del derecho a recurrir contra una apreciación o evaluación directa de su desempeño, si la estima infundada mediante carta escrita entrega al director del establecimiento dentro de dos días hábiles luego de conocida su evaluación.

## **ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL**

### **Consejo de Dirección**

**Artículo 100°:** El Establecimiento está a cargo de un Consejo de Dirección, cuyos miembros son nombrados por la Fundación de Educación Nosedal y son en consecuencia responsables ante ella de su desempeño

Este Consejo está integrado por director/a, Subdirector/a de Actividades de Formación, Subdirector/a de actividades académicas y Subdirector/a de Administración.

**Artículo 101°:** Le corresponde al Consejo de Dirección cumplir con las siguientes funciones:

#### **a) Funciones Generales:**

- Dirigir el Establecimiento de acuerdo al Proyecto Educativo.
- Determinar los objetivos propios del Establecimiento en concordancia con los requerimientos del Proyecto Educativo.

- Definir, Coordinar y Supervisar las tareas y responsabilidades a su cargo.
- Proponer al Sostenedor la estructura organizativa técnico-pedagógica para el Establecimiento, salvaguardándolos medios básicos de dirección, planificación y ejecución.
- Propiciar un ambiente educativo en el establecimiento, estimulando el trabajo personal de sus funcionarios y creando condiciones favorables para la obtención de los objetivos institucionales.
- Propiciar el perfeccionamiento del personal, planificando, coordinando y difundiendo programas ad-hoc.
- Impartir instrucciones para establecer una adecuada organización, funcionamiento y evaluación del currículum del establecimiento, procurando un eficiente aprovechamiento de los recursos asignados.
- Presidir los diversos consejos técnicos y delegar funciones cuando corresponda.
- Velar por el cumplimiento de las Normas de Prevención de Riesgo, Higiene y Seguridad, dentro del Establecimiento.
- Cumplir las normas e instrucciones emanadas de las autoridades educacionales competentes, y las del Sostenedor.
- Remitir a las autoridades competentes del Ministerio de Educación, las actas, estadísticas y otros documentos que sean exigibles, conforme a la reglamentación y legislación vigente.
- Delegar en el órgano técnico pedagógico el control de las actividades propias del establecimiento que estructuran la rutina escolar.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar el establecimiento educacional, conforme a los objetivos institucionales.
- Ejercer supervisión directa.

#### **b) Funciones de Planificación**

- Definir la confección del Plan Curricular Anual del establecimiento.
- Determinar el número de cursos, los cupos de éstos.
- Proponer los objetivos propios del Establecimiento, en función al perfil que se pretende lograr en los alumnos.

#### **c) Funciones de Organización**

- Proponer al Sostenedor la estructura de la organización Técnico-Pedagógica en conformidad a las normas establecidas en el presente reglamento.
- Definir la organización, funcionamiento y evaluación del Currículum del Establecimiento.

#### **d) Funciones de control**

- Controlar las actividades propias del establecimiento que estructura la rutina escolar, en especial el cumplimiento del Plan Operativo Anual.

#### **Consejo de Coordinación/ Consejo académico:**

**Artículo 102°:** El Consejo de Coordinación es el organismo asesor de la dirección del establecimiento, integrado por: Consejo de Dirección, Órgano Técnico Pedagógico (coordinadores, jefes de carrera y/o jefes de Departamento,



Administrador), se podrá incorporar a docentes cuando se estime necesario. Sus funciones son:

- a) Asesorar al Consejo de Dirección en la planificación de las actividades generales del establecimiento.
- b) Estudiar las disposiciones del Consejo de Dirección, las iniciativas acordadas de los diversos organismos del establecimiento, en beneficio de la comunidad escolar.
- c) Tomar conocimiento de las evaluaciones generales y problemas que afectan al establecimiento y proponer soluciones.

### **Consejo de Profesores/as**

**Artículo 103°:** El consejo de profesores es el organismo asesor de la Dirección del establecimiento integrado por los miembros del Consejo de Dirección y los docentes de aula. Sus funciones son:

- a) Velar por promover la formación humana y espiritual de los alumnos.
- b) Promover el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- c) Tomar conocimiento, analizar y pronunciarse sobre:
  - Plan Anual del establecimiento.
  - Planes y Programas de Estudio, que proponga la Unidad Técnica y jefes/as de departamento.
  - Problemas graves que afecten al establecimiento. Consejo de Profesor/as jefes de curso.

**Artículo 104°: El Consejo de Profesores Jefes de Curso,** se reunirá en forma ordinaria a lo menos 4 veces al año lectivo, o cuando la situación lo amerite. Sus funciones son:

- Velar por promover el mejoramiento del proceso de enseñanza- aprendizaje.
- Tomar conocimiento y analizar los lineamientos como profesor/a jefe de curso.
- Planificar las acciones del Consejo de Curso y del Programa de Educación del carácter y afectividad, en forma

conjunta según niveles de educación (Educación Parvularia, 1er Ciclo básico, 2º Ciclo Básico, Enseñanza Media).

- Informarse y dar cumplimiento de normas técnicas y legales, que correspondan.
- Sugerir un protocolo para el mejoramiento de problemas de desadaptación y/o integración de los/as alumnos/as al grupo de Curso.

### **Consejo Escolar**

**Artículo 105°:** Es un órgano colegiado de carácter consultivo, no vinculante, compuesto por:

- a) Un representante de los apoderados, que corresponderá al presidente del Centro de Padres del Colegio o el secretario del mismo en caso de imposibilidad del primero.
- b) Un representante de los profesores/as del Colegio, elegido por los mismos profesores.
- c) Un representante de los alumno/as, que corresponderá al presidente del Centro de Alumnos o a su vicepresidente a falta del primero.
- d) Un representante de la Fundación de Educación Nosedal.
- e) El director/a del Colegio, quien presidirá las sesiones.

**Artículo 106°:** Su función principal es apoyar la labor educativa que la Fundación de Educación Nosedal realiza a



través del colegio, aportando el trabajo comprometido de cada uno de los miembros del Consejo Escolar en la consecución de los logros de desarrollo personal e intelectual de los alumnos/as de acuerdo con el Proyecto Educativo del Colegio. Asimismo, este consejo debe colaborar con la promoción de la buena convivencia escolar y la prevención de toda forma de violencia física o psicológica, agresiones u hostigamiento dentro de la comunidad educativa, conforme a sus ámbitos de competencia.

## **TÍTULO XVI: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD**

### **DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD**

**Artículo 107°:** Se entenderá por persona con discapacidad aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial de carácter temporal o permanente al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Una persona asignataria de pensión de invalidez es aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, con relación al total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

En estos casos, al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, debiendo contar con la certificación correspondiente otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Ley N°20.267, y Ley 21.275).

La Fundación debe promover políticas en materias de inclusión, y elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación a su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral. Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deben considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la Ley N°20.422, y los principios generales contenidos en la normativa vigente sobre la materia.

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de inclusión laboral de las personas con discapacidad, deberán dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a. Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

- b. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N°19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la Fundación o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

**Artículo 108°:** Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Fundación y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores o trabajadoras de la Fundación.

Por su parte, conducta de acoso es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador o trabajadora con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Criterios de inclusión:

- a. Incorporar como valores y cultura de la Fundación, la integración e inclusión.
- b. Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de su ambiente laboral.
- c. Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d. Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de la Fundación, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.
- e. Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los trabajadores y trabajadoras en condición de discapacidad con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f. Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g. Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.

## **TÍTULO XVII: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

**Artículo 109°:** Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren

vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

Pueden interponer las acciones que corresponda por discriminación arbitraria las siguientes personas:

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

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

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

## **TÍTULO XVIII: LOS CUIDADOS, LOS DERECHOS Y EL MALTRATO A LOS NIÑOS**

Será considerado como maltrato cualquier acción u omisión que atente contra la integridad de los niños, niñas o adolescentes (NNA) que estudian en nuestros colegios, de acuerdo a la siguiente categorización:

- a) Maltrato físico: toda lesión física, no accidental, producto de castigo único o repetido, de magnitud y características variables, que provoque daño físico o enfermedad en el NNA. La intensidad del daño puede variar desde una contusión leve, hasta una lesión mortal. Es también maltrato cuando el educador insta a los menores a riñas, burlas, menosprecios entre ellos.
- b) Abuso sexual: cualquier clase de contacto sexual con un NNA por parte de un adulto que preste servicios a la Fundación. La intensidad del abuso puede variar desde la exhibición sexual, hasta la violación.
- c) Maltrato emocional: será todo hostigamiento verbal o psicológico de un NNA, a través de insultos, críticas, descréditos, discriminación, ridiculización, y constante bloqueo de las iniciativas infantiles, que puede llegar hasta el encierro y confinamiento, así como la indiferencia o rechazo explícito o implícito. Se incluye también el ser testigo de cualquier tipo de agresión hacia un NNA por parte de un tercero.
- d) Abandono físico y/o negligencia en los cuidados: es un maltrato pasivo que ocurre cuando las necesidades físicas de alimentación, abrigo, higiene, protección y vigilancia en las situaciones potencialmente peligrosas, cuidados médicos, etc., no son atendidas, temporal o permanentemente por los adultos que se encuentran a cargo del NNA.
- e) Abandono emocional: es la falta de respuesta a las necesidades de contacto afectivo del NNA, ausencia de contacto corporal como abrazos, caricias, etc. o la indiferencia frente a los estados anímicos del NNA.

- f) Psicológico: desligarlo de las emociones.

Todas las acciones que efectúe un/a trabajador/a, consideradas como maltrato según las definiciones anteriores, constituye incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo y, por consiguiente, será causal inmediata de aplicación de alguna de las medidas disciplinarias contenidas en el presente reglamento e incluso de terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

La jefatura deberá iniciar una investigación de los hechos acontecidos e informará a la dirección, dejando respaldo de investigación, la cual podrá ser consultada si así lo amerita.

## **TÍTULO XIX: NORMAS TECNICO- ADMINISTRATIVAS SOBRE ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO.**

### **ANTECEDENTES**

**Artículo 110°:** Todos los Establecimientos Educativos se encuentran regulados por una gran cantidad de leyes y normativas. Sin perjuicio de lo anterior, hay tres cuerpos normativos que emanan del mismo establecimiento educacional (siempre en conformidad a los requerimientos legales) y uno desde la Superintendencia de Educación, los cuales dan las directrices en cuanto a los aspectos técnico-administrativos que rigen a esta Institución.

**Artículo 111°:** Reglamento Interno del Colegio: el cual establece el conjunto de normas y procedimientos que regula la relación y convivencia existente entre el establecimiento educacional y los distintos actores de la comunidad escolar. Dicho reglamento contiene protocolos esenciales, que deben cumplirse y activarse por los intervinientes descritos en ellos, protocolos que a saber son:

- a) Protocolo de violencia escolar.
- b) Protocolo de actuación frente a maltrato y abuso sexual infantil.
- c) Protocolo de retención escolar de estudiantes embarazadas, madres y padres adolescentes.
- d) Protocolo de salidas pedagógicas.
  
- e) Protocolo de accidentes escolares

**Artículo 112°: Proyecto Educativo Institucional del Colegio:** Es el principio ordenador de las instituciones educativas, plasmando el marco teórico bajo el cual surgen los objetivos pedagógicos; se presenta la misión (propósito general del establecimiento educacional), sellos educativos, principios y valores.

**Artículo 113°: Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad del Colegio:** Regula las normas generales de índole técnico-pedagógicas, b) Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y c) Normativa laboral, de prevención de riesgo, de higiene y de seguridad. Todo lo cual se corresponde al presente instrumento.

**Artículo 114°: Circular N°1 de la Superintendencia de Educación (Establecimientos Educativos Subvencionados Municipales y Particulares):** Esta circular tiene por objeto impartir instrucciones a los Sostenedores de los

establecimientos educacionales y a la comunidad educativa en general, en materias relacionadas con los requisitos, registros, plazos y exigencias que se deben cumplir para mantener el reconocimiento oficial del Estado e impetrar la subvención educacional.

## **OBLIGACIÓN DE CONOCER Y CUMPLIR**

**Artículo 115°:** Todos los integrantes de la comunidad Educativa deben tener conocimiento de estos cuerpos normativos, en especial de los emanados del Establecimiento Educacional.

**Artículo 116°:** Todos los trabajadores de un Establecimiento Educacional deben tener conocimiento y dar cumplimiento a los cuerpos normativos señalados en lo que a cada cargo le corresponde, siguiendo cada uno de los pasos descrito en los distintos instrumentos, activando los protocolos requeridos cuando sea el caso, y trabajando dentro de los márgenes establecidos por dicha normativa.

**Artículo 117°:** En cuanto a la Circular N° 1: Todos los trabajadores del Colegio deben tomar conocimiento de ésta y velar por su cumplimiento en cuanto a cada cargo corresponda, en especial en las siguientes materias sin que su enumeración sea taxativa:

- a) Del registro general matrícula.
- b) Del libro de clases
- c) De la toma y registro de asistencia
- d) De la declaración de asistentes
- e) Del registro de salida de alumnos
- f) De los procesos de admisión
- g) De los requisitos de ingreso de alumnos
- h) Del embarazo y maternidad
- i) De los alumnos excedentes
- j) De los alumnos oyentes
- k) De los alumnos de intercambio
- l) De los cursos
- m) De las clases de religión
- n) De los cambios de actividades
  
- o) De la suspensión de clases
- p) De los viajes de estudio
- q) Del ingreso a los alumnos al establecimiento educacional
- r) De los programas de integración escolar
- s) De las notificaciones o entrega de documentos a la comunidad escolar.

## **TÍTULO XX: DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 118°:** Los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo, las de este reglamento, procedimientos establecidos por la Fundación y cualquiera otra disposición que provenga de la Fundación de Educación Necedal. Particularmente, deberán acatar las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) Respetar los principios y valores de la Fundación y lo dispuesto en el Proyecto Educativo, en sus estatutos y reglamentos.
- c) Observar las órdenes que impartan sus jefes directos, inherentes al buen servicio y a los intereses de la Fundación y de la comunidad escolar.
- d) Respetar a compañeros de trabajo en general, a los alumnos y apoderados, y todas las personas con las cuales se relacione por necesidades del trabajo.
- e) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar, diariamente, sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador o trabajadora timbre indebidamente tarjetas de otras personas.
- f) No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada.
- g) Respetar a sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- h) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- i) Comunicar las irregularidades que adviertan en el colegio o dirección respectiva y los reclamos que se les formulen.
- j) Dar cuenta de inmediato a su jefe de cualquier acto ilícito que se produzca en su presencia o que conozca y diga relación con la Fundación o sus bienes.
- k) Respetar los procedimientos internos de la Fundación, ya sea para hacer uso de permisos, trabajo en horas extraordinarias y toda norma que la Fundación establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral.
- l) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por el empleador, a los cuales haya sido nominado y cuya asistencia se encuentra regida por el Código del Trabajo.
- m) Emplear la máxima preocupación en el cuidado de los bienes de la Fundación, procurando en general la mayor economía en su uso.
- n) Ser responsable de la totalidad de los útiles, maquinarias y demás bienes a su cargo.
- o) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus funciones, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- p) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la Fundación.
- q) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- r) Dar aviso inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros, fallas o descomposturas que sufran las máquinas u objetos a su cargo.
- s) Guardar absoluta reserva de los procesos y de los documentos y detalles de las actividades que desarrolla la Fundación y que conozca en el desempeño de su trabajo.
- t) Guardar absoluta reserva de los antecedentes y documentos que, por su naturaleza e interés para la institución, deben tener el carácter de reservado.
- u) Guardar dentro y fuera del trabajo, cuando se actúe en representación de la Fundación en algún tipo de actividad, una conducta honorable.
- v) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la Fundación exigirá presentación de licencia médica para iniciar el

- trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL). El empleador entregará la documentación a la COMPIN, ISAPRE dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la licencia.
- w) Dar cuenta de inmediato o en el más breve plazo posible, a su jefe directo en caso de que ocurra algún accidente dentro o fuera de las dependencias de la Fundación y que afecte a bienes de esta o a la persona de un trabajador.
  - x) Comunicar de inmediato al departamento de Personal de cualquier cambio de domicilio u otro antecedente personal que se hubiera consignado en el Contrato de Trabajo.
  - y) Asistir a las charlas, reuniones e inducciones de prevención de Riesgos.
  - z) Informar en caso de tener una enfermedad contagiosa.
  - aa) Tomar conocimiento y respetar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
  - bb) Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
  - cc) Usar los elementos de protección personal y vestuario que la Fundación le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
  - dd) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la Fundación.
  - ee) Tomar conocimiento de la Ley N. ° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación a acciones vinculadas a su atención en salud.
  - ff) Cumplir con los códigos de presentación personal que cada colegio le señale. En términos generales los trabajadores varones, que tengan labores docentes o de contacto con los alumnos deberán usar tenida formal (corbata) y corte de pelo corto tradicional. Las docentes, deberán vestir de acuerdo a los estándares que cada colegio les entregue.

## **TÍTULO XXI: DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 119°:** Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras de la Fundación:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa y en forma escrita del jefe directo.
- b) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- c) Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la Fundación.
- d) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- e) Utilizar un lenguaje inapropiado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
- f) Llegar atrasado a cumplir su jornada laboral.
- g) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- h) Desempeñar otros cargos en organizaciones que desarrollen análogas funciones a las de esta Fundación.
- i) Hacer mal uso de dineros o fondos que la Fundación le destine para el cumplimiento de sus funciones como caja chica.
- j) Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- k) Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución de los trabajos.
- l) Causar intencionalmente, o actuando con negligencia culpable, daños a maquinarias, equipos, instalaciones, documentos.
- m) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la Fundación.
- n) Dormir en las oficinas o lugares de trabajo, en horarios no autorizados.



- o) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes, en sus dependencias o lugares de trabajo.
- p) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- q) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, bajo los efectos de drogas o estupefacientes, o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- r) Portar armas de cualquier naturaleza en las dependencias. Lo anterior regirá aun cuando el trabajador contare con el permiso de la autoridad competente para portarlas.
- s) Adulterar el registro de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador o trabajadora.
- t) Utilizar los bienes e insumos de la Fundación para fines distintos para los que han sido dispuestos.
- u) Negarse a realizar actividades inherentes a su cargo, y que se contienen en este contrato, o simplemente no ejecutarlas sin causa ni justificación técnica suficiente.
- v) Rayar, retirar o destruir avisos, afiches, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la Fundación.
- w) Incurrir en forma reiterada y advertida en no conformidades en cuanto al no cumplimiento de las especificaciones técnicas de los trabajos encomendados.
- x) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Fundación 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.
- y) Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- z) 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.
- aa) 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.
- bb) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- cc) No cumplir el reposo médico.
- dd) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
- ee) Cobrar, recibir dineros o propinas por parte de los alumnos y familiares de estos.
- ff) Participar de actos violentos contra personas, inmuebles o infraestructura de la Fundación, o alumnos.
  
- gg) Negarse, cualesquiera sean los motivos, a utilizar las herramientas, sistemas, software, documentos, y en general cualquier procedimiento y/o herramienta que la Fundación le ordene utilizar.
- hh) Negarse a ser inspeccionado, auditado o fiscalizado por su jefatura o personal de Prevención de Riesgos respecto al cumplimiento de las materias de seguridad que al trabajador le han sido proporcionadas.
- ii) Participar de manera directa o indirecta en cualquier conducta relacionada con los delitos establecidos en la Ley N° 20.393. Bajo ninguna circunstancia el trabajador podrá incurrir en estas conductas delictivas sancionadas por dicha Ley, debiendo velar por el estricto cumplimiento de la ley.
- jj) El trabajador debe abstenerse de ejecutar todo acto ilícito contrario a la moral, buenas costumbres y el orden público.
- kk) Compartir claves, credenciales y/o elementos que son de uso exclusivo del trabajador.



- ll) Informar al Comercio e instituciones en general, el domicilio del Empleador como dirección comercial o de recepción de correspondencia del Trabajador para actividades particulares.
- mm) Copiar, reproducir o facilitar a terceros, cualquier sistema y/o programa computacional, incluida toda o en parte su documentación, sus datos y bases de datos, aún en el caso que el Trabajador haya participado en su desarrollo o elaboración.
- nn) Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por la Fundación.
- oo) Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la Fundación.
- pp) Sustraer, retirar o esconder bienes de propiedad de la Fundación, de clientes, mandantes, proveedores y/o compañeros de trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades penales que ello conlleva.
- qq) Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del Jefe de la unidad responsable en la Fundación.
- rr) Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
- ss) Se prohíbe ingresar artículos eléctricos que no estén autorizados por la dirección.

## **TÍTULO XXII: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL**

### **Definición:**

**Artículo 120°:** 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, 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.

### **Procedimiento, investigación y sanciones del acoso sexual**

**Artículo 121°:** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado, al departamento de Personal de la Fundación, al Gerente General o a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Artículo 122°:** 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 existieren 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, la Fundación, a través de la Gerencia de Personal, o de quien designe la Gerencia General, 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 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 123°:** La Fundación de Educación Nocedal dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, 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 124°:** En conformidad al mérito del informe, la Fundación 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 N.º 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

## **TÍTULO XXIII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL**

### **Definición:**

**Artículo 125°:** 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.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

### **Procedimiento, investigación y sanciones**

**Artículo 126°:** En caso de acoso, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Departamento de personal, al Director o a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Artículo 127°:** 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,
- c) 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 existieren 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 o acosadora.
- d) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

**Artículo 128°** Recibida la denuncia, el departamento de Personal, o quien designe la Dirección, 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 trabajo.

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

**Artículo 129°** La Fundación, dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, 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.

**Artículo 130°:** 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 131°:** En conformidad al mérito del informe, la Fundación deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción del mismo, 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 N.º 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

### **Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral**

**Artículo 132°:** 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 133°:** (*Artículo 171 del Código del Trabajo*) Si quien incurriere en las causales de los números <sup>(\*)</sup> 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.

(\*)1: Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas.

5: Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

7: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras:

1) 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.

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

**Artículo 134°:** 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.

## **TÍTULO XXIV: LEY 19.779 DEL SIDA**

**Artículo 135°:** Establece que no se puede exigir la realización de este examen como requisito para postular a un trabajo, ni condicionar la contratación de trabajadores, tanto en el sector público como privado, a los resultados del examen.

No se puede condicionar ni la permanencia o renovación del empleo, ni su promoción, a los resultados del examen para detectar VIH.

En caso de discriminación en el trabajo, la ley establece una multa de 10 a 50 unidades tributarias mensuales (UTM), además de que se pueda responder por los daños causados. La denuncia se debe hacer en el juzgado de policía local correspondiente. También podrán tener competencia los juzgados del trabajo, según el caso.

## **TÍTULO XXV: SANCIONES Y MULTAS**

**Artículo 136°:** Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita, en caso de reincidencia.
- c. Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador o trabajadora e información por escrito a la Inspección del Trabajo.
- d. Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora.

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Los fondos provenientes de multas se destinarán a incrementar las acciones del servicio de Bienestar que se forme en la Fundación a favor de los trabajadores de la misma, o en su defecto se destinarán al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas (inciso segundo, artículo 157 del Código).

Fundación de Educación Nosedal se reserva el derecho a iniciar una investigación frente a cualquier episodio que altere el orden normal de sus funciones en la jornada laboral, pudiendo ser este un accidente, un robo, una pérdida material, etc.

En caso de que el profesional de la educación sea sometido a la medida cautelar de prisión preventiva en una investigación por alguno de los delitos contemplados en las leyes Nos 20.000, con excepción de lo dispuesto en su

artículo 4°, 20.066 y 20.357, y en los párrafos 1, 2, 5, 6 y 8 del Título VII; en los párrafos 1 y 2, en los artículos 395 a 398 del párrafo 3 y en el párrafo 5 bis del Título VIII, y en los artículos 433, 436 y 438 del Título IX, todos del Libro Segundo del Código Penal, y los que se encontraren inhabilitados de acuerdo al artículo 39 bis del mismo Código, podrá ser suspendido de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se

prolongue la medida cautelar.

## TÍTULO XXVI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

**Artículo 137°:** La Ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, Fundación o faena, denominada la Fundación principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la Fundación principal deberá confeccionar un **Reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas**, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** y un **Departamento de Prevención de Riesgos** para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, Fundación o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

## TÍTULO XXVII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

**Artículo 138°:** Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba Fundación de Educación Nosedal con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la Fundación, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

La Ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que “el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una

usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración de éste sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios. Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios”.

**Artículo 139°:** La Ley N°20.123, en su artículo 4°, establece que "la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N°16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores".

## **LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **TÍTULO XXVIII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **A. PRESENTACIÓN**

**Artículo 140°:** Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en Fundación de Educación Nosedal, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

#### **Ley N°16.744, artículo N°67:**

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."

Se deberá promover la consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente. El enfoque de género valorará las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones labores en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la

exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias, entre otros. Decreto N°47, MINTRAB (2016).

Así mismo, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Fundación tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

## LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la Fundación llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado

## B. DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 141°:** Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Trabajador o Trabajadora:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la Fundación de Educación Nosedal y por los cuales percibe una remuneración.
- b. **Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora.
- c. **Fundación:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o trabajadora.
- d. **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N°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, Ley N°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. También se considerará como accidente de trayecto aquel que se produce entre el establecimiento educacional del hijo o hija menor, sala cuna y el lugar de trabajo, siempre y cuando sea trayecto directo sin desvíos (Art. 5º, Ley N°16.744).

- g. **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 N°16.744).
- h. **Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de Fundación de Educación Nosedal es Mutual de Seguridad CChC el administrador de este seguro, siendo el número de adherente :396746
- i. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la Fundación y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N°54 – 21 de febrero de 1969).
- j. **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.
- k. **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.
- l. **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de la Fundación encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- m. **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.

### Hospitalización y atención médica

**Artículo 142º:** Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N°16.744 para con el personal de Fundación de Educación Nosedal.

Los jefes directos, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

**Artículo 143º:** La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, sólo en las siguientes

situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

### Notificación del accidente del trabajo

**Artículo 144°:** Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato.

- a. El jefe directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad CChC.
- b. La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

### **Investigación de los accidentes**

#### **Artículo 145°:**

- a. Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b. Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Fundación. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d. El jefe directo del accidentado deberá informar al Área de Personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

### **Comités Paritarios, organización, elección y funcionamiento**

**Artículo 146°:** Todo lo relativo a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad 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.

- a. Toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la Fundación, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias para la Fundación y los trabajadores.
- b. Si la Fundación tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares,

en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

- c. Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa designados y tres representantes de los trabajadores elegidos mediante votación (igual número de suplentes).
- d. 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.
- e. Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f. 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.
- g. Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h. Se promoverá la adecuada representación de las trabajadoras en la Constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo. (Decreto Supremo N°47, Ministerio del Trabajo)
- i. Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N. ° 54 de la Ley N. ° 16.744.-

En caso de que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

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

##### **Artículo 147°:**

- 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 Fundación 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 Fundación.
- d. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora.
- 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, 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.

#### **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40, Ley N°16.744)**

##### **Artículo 148°:**

El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a. Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- b. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.

- c. Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- d. Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- e. Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

## C. OBLIGACIONES

**Artículo 149°: Las obligaciones establecidas para todo el personal de la Fundación se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:**

### ***1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional***

#### **Notificación**

- a) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.
- b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento encargado del Personal y Departamento de Prevención de Riesgos.  
La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.
- c) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la Fundación. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador o trabajadora, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.
- d) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N. ° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante Mutual de Seguridad, mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
  - La propia declaración del lesionado.
  - Declaración de testigos.
  - Certificado de atención de Posta u Hospital.
- e) Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual,
- f) etc. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

- g) El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Fundación sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.
- h) En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.  
En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo responsable verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.
- i) Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:
- 1) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
  - 2) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
  - 3) En caso de 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.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

- 1) Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.
- 2) 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.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas antes señaladas, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.

La Dirección del Trabajo mediante ORD. N. ° 4604/112 del 03 de octubre de 2017, reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger

la vida y salud de sus trabajadores, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera

explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse sus trabajadores.

## **2.- 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. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

La Fundación de Educación Nosedal está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

## **3.- Elementos de protección personal**

El empleador de Fundación de Educación Nosedal 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 o trabajadora deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo. El trabajador o trabajadora dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

## **4.- Mantenimiento, orden y aseo**

El trabajador o trabajadora deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pudiera 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 combustibles.

## **5.- Prevención y protección contra incendio**

El empleador de Fundación, en todo lugar de trabajo, deberá implementar 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.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte

de metales o similares.

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 existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo con lo señalado en el Art. 46 del D.S. N°594.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la Fundación y participar en los simulacros. Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia, y cumplir con las obligaciones que sobre el particular impone el Decreto 44 de 2018, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

## **6.- Planes de Emergencia**

Es responsabilidad de la Fundación contar con un plan de emergencias que incluya todas las posibles emergencias que puedan producirse, realizando evaluación interna, como manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas reguladas por el D.S N°43/2022, con sus respectivos procedimientos, tipo de infraestructura, carga de combustible existente, ubicación, entre otros, como una evaluación del entorno, respecto a ubicación geográfica, vías de accesos, cercanía a centros asistenciales, bomberos, vías de acceso y de salida, elementos para combatir la emergencia.

El trabajador o trabajadora deberán participar, activamente, de los ejercicios de evacuación, implementando de difusión de manera tal que todo el personal conozca los instructivos y manuales existentes en cada centro de trabajo, planos de ubicación, zonas de emergencia, ubicación de equipos contra incendio, bodegas de productos inflamables.

Las empresas que tengan la obligación de contar con planes de emergencia contra incendios y/o servicios o brigadas de extinción de incendios, deberán coordinarse con el Cuerpo de Bomberos más cercano, de acuerdo con el Artículo N°8 de la Ley N°20.564.

## **7.- Prevención de riesgos y capacitación**

Todo trabajador o trabajadora nuevo (a) y antiguo(a) deberá asistir a un Curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

Será responsabilidad del o la trabajador o trabajadora estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a aplicar.

Por su parte, la Fundación de Educación Nocedal se preocupará de otorgar los recursos necesarios para implementar las medidas de prevención de riesgos que a juicio del Comité Paritario o del Asesor en Prevención de Riesgos o administración de la empresa según corresponda, y previo análisis de la situación, se determinen como necesarias.

Así mismo, la Fundación de Educación Necedal se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores, presentes en las tareas de los puestos de

trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica. Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicaran medidas preventivas 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

## PROHIBICIONES

**Artículo 150°:** Queda prohibido a todo el personal de la Fundación de Educación Necedal:

- a. Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador o trabajadora informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- b. Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- c. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.
- 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.
- 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. Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la Fundación como de sus compañeros de trabajo.
- i. Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- j. Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- k. No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- l. Romper, rayar, retirar o destruir propaganda comercial o promocional que la Fundación haya colocado en sus dependencias u otras.
- m. Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la Fundación publique para conocimiento o motivación del personal.
- n. Ingerir o dar a otros trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión.
- o. Manejar, activar u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
- p. Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
  - Se está en estado de intemperancia.



- Se está en condiciones físicas defectuosas
  - Se está bajo el efecto de drogas o estupefacientes.
- q. Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la Fundación, sin previa autorización escrita de r.

la jefatura competente.

- s. Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la Fundación.
- t. Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
- u. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
- v. Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.

#### **D. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N°16.744**

**Artículo 151°:** (*Artículo 76° de la Ley N°16.744*). La Fundación de Educación Nocedal deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

**Artículo 152°:** (*Artículo 77° de la Ley N°16.744*). Los afiliados o sus derecho-habientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

#### **LEY 16.744, ARTÍCULO 77BIS ARTICULO 153 Y 154 LOS PLAZOS Y PROCESOS SON LOS CORRECTOS**

**Artículo 153°:** El trabajador o trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos,

si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que

dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador o trabajadora afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si éstos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, sumando el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador o trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquéllas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

#### **E. DECRETO SUPREMO N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

**Artículo 154°:** (Art. 71 D.S. N°101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la Fundación de Educación Necedal, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b. La Fundación de Educación Necedal deberá presentar en el organismo administrador al que se

encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de esta. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

- c. En caso de que la Fundación de Educación Necedal no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la fundación cuando corresponda o por el médico

tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

- d. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador o trabajadora accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento de éste, el trabajador o trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f. Para que el trabajador o trabajadora pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- g. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

**Artículo 155°:** (Art. 72 D.S. N°101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a. Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores de la Fundación de Educación Necedal, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador o trabajadora así lo sugiera.
- b. Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o trabajadora o la Fundación podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c. Si un trabajador o trabajadora manifiesta ante la Fundación que padece de una enfermedad o

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

**Artículo 156°:** (Art. 73 D.S. N°101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N°2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14C del D.L. N°2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b. Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N°16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c. La fundación deberá llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d. En todos los casos en que, a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional, se requiera que el trabajador o trabajadora guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador o trabajadora deberá extender la “orden de reposo Ley N°16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador o trabajadora realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f. Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador o

trabajadora accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que

- g. deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- h. Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- i. La persona natural o la fundación que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- j. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con

Una multa, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley N°16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

**Artículo 157°:** (Art. 74 D.S. N°101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -“Base de Datos Ley N°16.744”- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N°19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

**Artículo 158°:** (Art. 75 D.S. N°101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N°16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan. Se entenderá por “alta médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

**Artículo 159°:** (Art. 76 D.S. N°101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b. Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o trabajadora o de la Fundación.
- c. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N°16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e. Tratándose de accidentes de trabajadores de la Fundación, afiliados al INP, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo

- negarse a efectuar una evaluación por falta de estos.
- f. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán
  - g. contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
  - h. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.
  - i. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
  - j. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación con las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
  - k. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
  - l. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N°16.744 y en este Reglamento.

**Artículo 160°:** (Art. 76 bis D.S. N°101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la Ley N°16.744, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador o trabajadora del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N°16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste, se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según

proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley N°16.744.

**Artículo 161°:** (Art. 77 D.S. N°101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 162°:** (Art. 78 D.S. N°101). La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

**Artículo 163°:** (Art. 79 D.S. N°101). La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N°16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N°16.744.

**Artículo 164°:** (Art. 80 D.S. N°101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

**Artículo 165°:** (Art. 81 D.S. N°101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 166°:** (Art. 82 D.S. N°101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N°16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para



tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

**Artículo 167°:** (Art. 83 D.S. N°101). El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el presidente de la República.

El presidente de la República, previa propuesta del ministro de Salud designará los dos médicos que

integrarán la COMERE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la Ley N°16.744, uno de los cuales la presidirá.

**Artículo 168°:** (Art. 84 D.S. N°101). Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al remplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la COMERE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

**Artículo 169°:** (Art. 85 D.S. N°101). La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reune, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador o trabajadora.

**Artículo 170°:** (Art. 86 D.S. N°101). La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

**Artículo 171°:** (Art. 87 D.S. N°101). Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

**Artículo 172°:** (Art. 88 D.S. N°101). El secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.



Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la COMERE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

**Artículo 173°:** (Art. 89 D.S. N°101). Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N°2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

**Artículo 174°:** (Art. 90 D.S. N°101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

- a. En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes N°16.744 y N°16.395.
- b. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79° D.S. N°101.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

**Artículo 175°:** (Art. 91 D.S. N°101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N°16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 176°:** (Art. 92 D.S. N°101). La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la COMERE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

**Artículo 177°:** (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N°16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 178°:** (Art. 94 D.S. N°101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N°16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

## **F. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D.S. N°40)**

**Artículo 179°:** (Art. 21 y 23 del D.S. N°40). Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

La obligación de informar oportuna y convenientemente se deberá cumplir y registrar, a lo menos en las siguientes situaciones: nueva(s) contratación(es); transferencia(s) de cargos; nuevo(s) procedimiento(s) de trabajo y cambio(s) en el proceso productivo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Los empleadores tienen la obligación de informar a sus trabajadores los métodos de trabajo correctos, vale decir, el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar, dejando los registros que permitan acreditar el cumplimiento de esta obligación. Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N°40, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.

## **TÍTULO XXIX: PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR.**

### **Artículo 180°: Medidas de protección.**

La fundación deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los niños, niñas y adolescente con o sin edad para trabajar, garantizando las condiciones adecuadas seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, antes de la incorporación de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar según artículo 16 del código del Trabajo, o de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgos existentes en el referido

puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación. El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado a la matriz identificación de peligros y evaluación de riesgos de la Fundación y conforme a tal instrumento, se establecerá un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de los resultados, procedimientos y responsables. Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el siguiente orden de prelación: eliminar o evitar los riesgos, controlar los riesgos en su fuente, reducir los riesgos al mínimo; y en tanto perdura situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Asimismo, el empleador deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgos a los que se expondrán y las medidas de prevención específicas que deberán adoptar para su protección, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato, de conformidad al artículo 14 del Código del Trabajo.

Corresponderá al empleador proporcionar la capacitación necesaria y adecuada a su edad para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable. Deberá, asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento por parte de quien sea contratado del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido capacitado.

**Artículo 181°: Directrices destinadas a evitar el trabajo peligroso dirigido a los empleadores.** Los empleadores que contraten a adolescentes con edad para trabajar o excepcionalmente a niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, en conformidad con el artículo 16 del Código del Trabajo, resguardarán

sus derechos en todo momento y promoverá su protección. Asimismo, y con el fin de evitar el trabajo peligroso de ellos, los empleadores procurarán implementar las directrices que se indican:

1. Al momento de contratarlos, considerar resguardos adicionales, como cubrir sus eventuales necesidades especiales de supervisión y guía en relación con el trabajo que desarrolle al momento de asignarles sus funciones y responsabilidades.
2. Acompañarlos en su formación laboral desde el primer día, procurando su mejor integración y proporcionándoles orientación
3. Adicionalmente, al deber de información señalado en el artículo anterior, realizar una capacitación o inducción al iniciar la prestación de sus servicios, con el objeto de prevenir situaciones que conlleven riesgos para su salud e integridad.
4. Evaluar el funcionamiento y actividades que se realizan en la Fundación, a fin de que, previo a su contratación, se determine fundamentalmente si existen las condiciones para ello.
5. Conocer y difundir, de forma clara y precisa, la legislación sobre trabajo adolescente protegido, a través de la entrega de folletos explicativos, inclusión de información en diversos diarios murales y/o envío de correos, para que todos quienes trabajen o presten servicios en las dependencias de la Fundación conozca la normativa aplicable en la materia. Para estos efectos, el empleador deberá solicitar el material y/o capacitaciones a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
6. Crear un ambiente que propenda al desarrollo del máximo potencial de ellos, para lo cual se sugiere contar con canales de comunicación abiertos, realizar capacitaciones constantes, entre otros.
7. Incluir reglas o normas asociada al trabajo adolescente protegido en este Reglamento.
8. Evitar cualquier tipo de discriminación arbitraria respecto a ellos, especialmente en lo relativo a acceso, remuneración y Seguridad Social.

## **TÍTULO XXX: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19**

### **Artículo 182°:**

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

#### **1. Aspectos generales**

Las cuarentenas y aislamientos debido a circunstancias epidemiológicas, numerales 6 al 17 de Resolución 494 Exenta, de 12 de abril de 2022, del Ministerio de Salud (DO.14.04.2022) y sus modificaciones contenidas en Resolución 1400 Exenta, de 29 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.30.09.2022), estas deben cumplirse dependiendo de la situación epidemiológica en Chile y/o según lo dispuesto por la Autoridad Sanitaria (Etapas del Plan Seguimos Cuidándonos).

**Síntomas:** La sintomatología asociada a la enfermedad COVID-19 es la indicada en la siguiente lista y corresponde a síntomas cardinales aquellos identificados en los puntos a, b y c precedentes. Los restantes se consideran síntomas no cardinales.

- a. Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8° C o más.
- b. Pérdida brusca del olfato o anosmia.
- c. Pérdida brusca del gusto o ageusia.
- d. Tos o estornudos.
  
- e. Disnea o dificultad respiratoria.
- f. Congestión nasal.
- g. Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
- h. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- i. Mialgias o dolores musculares.
- j. Debilidad general o fatiga.
- k. Dolor torácico.
- l. Calofríos.
- m. Cefalea o dolor de cabeza.
- n. Diarrea.
- o. Anorexia, náuseas o vómitos.

## **2. Clasificación casos vinculados a COVID-19 de infección por SARS-CoV-2**

### **Artículo 183°:**

De acuerdo a la definición oficial, Resolución 494 Exenta, de 12 de abril de 2022, del Ministerio de Salud (DO.14.04.2022), Resolución 1210 Exenta, de 1 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.01.09.2022). y Resolución 1400 Exenta, de 29 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.30.09.2022), los casos vinculados a COVID-19 por infección SARS-CoV-2 aplica para las distintas variantes que han surgido respecto a este virus.

Los casos los podemos clasificar de la siguiente forma:

### **2.1 Caso confirmado**

Se entenderá por caso confirmado aquella persona que presenta un resultado positivo para SARS-CoV-2 en un test PCR o una prueba de antígenos.

### **2.2 Caso probable**

Se entenderá por caso probable aquella persona que presenta un resultado negativo o indeterminado para SARS-CoV-2 en un test PCR y/o una prueba de antígenos y una tomografía computarizada de tórax con imágenes sugerentes de COVID-19 definido por un médico en la conclusión diagnóstica y que cumpla con alguno de los siguientes criterios:

- a. Presenta un cuadro agudo de enfermedad y, al menos, un síntoma cardinal o dos síntomas no cardinales de los descritos en el art. 130° de este reglamento.
- b. Presenta una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.
- c. Sea calificada como contacto estrecho según lo dispuesto en la definición de Contacto Estrecho y presente, al menos, un síntoma de los descritos en el artículo 130° “Síntomas”, ambos del presente Reglamento Interno.

### **2.3 Caso sospechoso**

Se entenderá como:

- a. Aquella persona que presenta un cuadro agudo de enfermedad y que presente al menos un síntoma cardinal o dos síntomas no cardinales (art. 130 de este Reglamento Interno).
- b. Aquella persona que presenta una infección respiratoria aguda grave que requiere hospitalización.
- c. Aquella persona que sea considerada como contacto estrecho (por la Autoridad Sanitaria), y que además tenga, al menos, un síntoma descrito en el Título XXV., punto 1 Aspectos Generales, Síntomas del presente documento.

### **2.4 Caso sospechoso de reinfección**

Se entenderá por caso sospechoso de reinfección aquella persona que presenta un resultado positivo para SARS-CoV-2 en un test PCR y/o un resultado positivo para SARS-CoV-2 en una prueba de antígenos, dentro de los 90 días posteriores a aquel que fue calificada como un caso confirmado.

### **2.5 Personas en alerta COVID-19**

Se entenderá que una persona se encuentra en alerta COVID-19, cuando se cumpla alguna de las siguientes hipótesis:

- a. La persona vive o ha estado a menos de un metro de distancia, sin mascarilla o sin el uso correcto de mascarilla, de un caso probable o de un caso confirmado sintomático entre los 2 días antes y hasta 7 días después del inicio de síntomas del caso.
- b. La persona vive o ha estado a menos de un metro de distancia, sin mascarilla o sin el uso correcto de mascarilla, de un caso confirmado asintomático entre los 2 días antes y hasta 7 días después de la toma de muestra de test PCR o antígeno para SARS-CoV-2

No podrá obstaculizarse la concurrencia de una persona que cumpla con las condiciones para ser calificado como persona en alerta COVID-19 señalado en los puntos a y b, a un centro de salud mandatado por la autoridad sanitario u otro tipo de establecimiento, sean móviles o no, para la toma de muestras de antígeno para SARS-CoV-2.

### **2.6 Contactos estrechos**

Se entenderá por contacto estrecho la persona que es calificada por la autoridad sanitaria, previa investigación epidemiológica, y que estuvo expuesta a un caso confirmado o probable de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Si el caso confirmado o probable presentó síntomas, entre los 2 días previos a su inicio y los siguientes 5 días.
- b. Si el caso confirmado o probable no presentó síntomas, entre los 2 días previos a su toma de

muestra del test PCR o la prueba de antígenos para SARS-CoV-2 y los siguientes 5 días.

En ambos supuestos y en el contexto de brotes confirmados y priorizados, para que el contacto sea calificado como estrecho se debe cumplir con alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Contacto físico directo con un caso confirmado o probable.
- b. Contacto cara a cara a menos de un metro de distancia y durante al menos 15 minutos con un caso confirmado o probable.
- c. En el desempeño de las funciones del trabajador de la salud, brindar atención directa a un caso confirmado o probable para SARS-CoV-2 sin los elementos de protección personal recomendados, esto es, uso correcto de la mascarilla de tipo quirúrgica, médica o de procedimiento y protección ocular; uso correcto de respirador de alta eficiencia tipo N95 o equivalente y protección ocular en procedimientos generadores de aerosoles de mayor riesgo.
- d. Demás situaciones establecidas por la autoridad sanitaria regional o el equipo local de control de infecciones, en brotes asociados con la atención de salud de prestadores institucionales de atención cerrada, en base a una valoración local de riesgo.

No se considerará contacto estrecho la persona que haya sido calificada como un caso confirmado dentro de los 90 días antes de producirse el contacto en los términos señalados en los literales anteriores.

### **3. Protocolo de seguridad Sanitaria laboral COVID 19 (Ley N°21.342)**

#### **Artículo 184°:**

Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.

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

De acuerdo con la Ley N°21.342 de 01 de mayo de 2021, (DO.01.06.2021) del Ministerio del Trabajo, el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID- 19, debe contener al menos:

- a. Testeo diario de temperatura del personal, cliente y demás personas que ingresan a la Fundación.
- b. Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimientos 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 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 certificadas 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 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 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 Fundación, 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.

**Nota 1:** Las disposiciones y medidas preventivas para la prevención de contagios por COVID-19, dependerán de la situación epidemiológica en Chile y/o según lo dispuesto por la Autoridad Sanitaria (Etapas del Plan Seguimos Cuidándonos).

#### **4. Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 (LEY 21.342)**

##### **Artículo 185°:**

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.

Mientras se encuentre vigente la póliza, este seguro contempla una indemnización en caso de fallecimiento cuya causa básica sea COVID-19 según la codificación establecida por el MINSAL, la cual no podrá ser condicionada por la edad del asegurado y en función del cumplimiento a lo estipulado y lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 21.342.

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 esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

El plazo de vigencia del contrato del seguro será de un año desde su respectiva contratación. La obligación del empleador para contratarlo perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19. Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el existente.

#### **5. Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19**

##### **Artículo 186°:**



La Fundación deberá dar cumplimiento a las “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID-19”, disponibles en el sitio web [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl), o el que en el futuro lo reemplace y sus futuras modificaciones, y las regulaciones que en el contexto de pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos gubernamentales; además de las prescripciones que pueda emitir el organismo administrador de la Ley N°16.744, según lo dictaminado por el Oficio N°2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social.

Las medidas mínimas 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 Fundación 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 un "plan de trabajo seguro", que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o con un comité de crisis conformado para este efecto.
4. En los casos que la Fundación cuente con sistema de gestión de riesgos del trabajo, incluir 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 (o de la estructura de prevención con que cuente la Fundación), cuando exista, 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 187°: Medidas a seguir por la Fundación en caso de trabajador contagiado por COVID-19**

Un trabajador con síntomas que hacen sospechar que presenta una enfermedad COVID-19 contraída en el trabajo, puede acudir o ser derivado a un centro de salud del organismo administrador, donde se evaluará, y de acuerdo a dicha evaluación, se le realizarán el o los exámenes que correspondan para diagnosticar la enfermedad y se le otorgará el respectivo reposo. Asimismo, el organismo administrador efectuará una investigación para calificar la enfermedad por la que consulta, como de origen común o laboral.

En caso de ser confirmado el contagio de origen laboral, el empleador deberá al menos:

- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID-19, contenidas en el



artículo 134°.

- Seguir las instrucciones emitidas por parte de la Autoridad Sanitaria.
- Cumplir las prescripciones entregadas por el Organismo Administrador de la Ley N°16.744.

## **TÍTULO XXXI: REGLAMENTO QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley N°21.220 y Decreto N°18)**

**Artículo 188°:** 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 189°:** Obligaciones de la fundación 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 Fundación, 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, La fundación 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:

- Eliminar los riesgos
  - Controlar los riesgos en su fuente
  - Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros
  - 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:

- a. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
    - Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
    - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
    - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
    - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
    - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
    - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
  - b. 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.
  - c. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
  - d. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
  - e. 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, sólo

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 fundación.
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 describir 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 Fundación en el momento del inicio de las labores. De constituirse posteriormente, el empleador deberá dar aviso dentro de los 10 días siguiente 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 190°: 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 191°: Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:**

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

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

**Artículo 192°:** 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.

## **TÍTULO XXXII: LEY DE LA SILLA**

**Artículo 193°:** En los establecimientos, almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y

demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

## **TÍTULO XXXIII: PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL**

**Artículo 194°:** Se entiende como manipulación manual toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

**Artículo 195°:** La Fundación de Educación Nocedal velará por que en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a. Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b. Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora.
- c. Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

**Artículo 196°:** La Fundación procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a. Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos

- b. Información acerca de la carga que debe manejar manualmente
- c. Uso correcto de las ayudas mecánicas
- d. Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario
- e. Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que ningún

trabajador mayor de 18 años 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 reglamento 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. La Fundación organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda

mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. 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.

## **TÍTULO XXXIV: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL TABACO**

**Artículo 197°:** Se prohíbe fumar dentro las dependencias de la Fundación, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

En los casos en que corresponda, Fundación habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras, debidamente señalizados.

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir una advertencia de prohibición de fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

1. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quién sea el propietario o de quién tenga derecho de acceso a ellos.
2. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
  - a. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
  - b. Recintos donde se expendan combustibles.
  - c. Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
3. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares

especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.

4. Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.
5. Playas de mar, de río o lago, dentro de una faja de 80 metros de ancho medidos desde la línea de más alta marea de la costa del litoral y de los terrenos fiscales riberaños hasta una distancia de 80 metros medidos desde donde comienza la ribera.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b. Aeropuertos y Terrapuerto.
- c. Teatros y cines.
- d. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f. Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g. Dependencias de órganos del Estado.
- h. Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Para el caso de los lugares señalados, correspondientes a las letras a), b), c), d), e) y h), en esta última, salvo

en los lugares que se prohíbe fumar, si estos lugares cuentan o no con patios o espacios al aire libre deberán instalar ceniceros, contenedores o receptáculos destinados al depósito de filtros, colillas y cenizas de cigarrillos, en dichos lugares o en sus accesos.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) anteriores. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

Se prohíbe arrojar los filtros o las colillas de cigarrillos en la vía pública y en los patios o espacios al aire libre de los lugares señalados en el artículo anterior.

## **TÍTULO XXXV: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA**

**Artículo 198°:** La Ley N°20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N°19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N°16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger, eficazmente, a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las instituciones, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°18.834 y N°18.883, en lo que fuere pertinente.”

**Artículo 199°:** Se considerarán expuestos aquellos trabajadores o trabajadoras 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, según lo establece el artículo 109 a. del Decreto Supremo N°594.

**Artículo 200°:** Los empleadores de trabajadores o trabajadoras expuestos (as) deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas, según lo dispuesto en Artículo 109 b del D.S. N°594. Las medidas que deben adoptar al menos son:

- a. Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV, incluyendo la de origen solar indicando 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."
- b. Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c. 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.
- d. Implementar las medidas específicas de control, según exposición, siguiendo las indicaciones

señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud, cuyo orden de prioridad van: 1.- Medidas de Ingeniería que puede ser realizar un adecuado sombrije de los lugares de trabajo (ejemplos: techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados), 2.- Medidas administrativas, que si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00 hrs en lugares con sombrije adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entre otros; 3.- Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar. Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

- e. Mantener un programa escrito de instrucción 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.

**Artículo 201°:** Sobre las recomendaciones que disminuiría la exposición dañina a radiación ultravioleta respecto al personal que se debe desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección.

- a. Proteger la piel expuesta principalmente en las horas de mayor radiación, esto es entre las 10 y 17 horas.
- b. Disminuir el tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas bajo techo o bajo sombra.
- c. Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en



otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador o trabajadora transpire o se lave la parte expuesta. Es necesario seguir las indicaciones planteadas en Guía Técnica de radiación UV de origen solar y considerar la aplicación de productos FPS 50+ para lugares con mayor albedo, con factores personales de mayor riesgo como personas con fototipos de piel I y II y según faenas.

- d. Usar protección para los ojos con filtro ultravioleta. En lugares con mucha reflectividad (nieve, arena, agua, altitud, entre otras), las gafas o antiparras deben contar además con protección lateral, protección certificada contra radiación UV ANSI 97% de luz filtrada, idealmente de policarbonato, deben ser neutros, sin poder prismático, y el color no debe impedir la discriminación de colores, y además proteger del brillo incapacitante.
- e. Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador o trabajadora, para que cubra la mayor parte del cuerpo. Se sugiere seguir indicaciones de Guía Técnica de radiación UV de origen solar.
- f. Usar sombrero de ala ancha mínima de 7cms., jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello tipo legionario y proteja la cara. En caso de casco, utilizar visera con filtro UV.

Según el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile las medidas de protección a seguir serán:

Índice	11 ó +	8 – 10	6 – 7	3 – 5	1 – 2
Riesgo de Exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
Recomendación	Protección máxima. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Estar a la sombra y usar filtro solar.			Requiere protección. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar.	No requiere protección

## TÍTULO XXXVI: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)

**Artículo 202°:** La Fundación de Educación Nosedal deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

El empleador en conjunto con los administradores del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744, deben confeccionar para la Fundación un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos a ruido.
- Niveles de ruido para cada puesto de trabajo.



- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
- Tiempos de exposición diarios-semanal.
- Medidas de control implementadas.
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

Para mayor detalle, referirse al “Instructivo para la Aplicación del D.S. No 594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos – Ruido”, y a la Guía preventiva para trabajadores expuestos a ruido”, ambos del Instituto de Salud Pública de Chile.

## **TÍTULO XXXVII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE**

**Artículo 203°:** El protocolo debe ser difundido a todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice, incluyendo Comités Paritarios y Dirigentes Sindicales. Esta difusión debe acreditarse mediante acta suscrita por el organismo administrador o la empresa, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta debe contener el nombre de la empresa, fecha, contenidos, identificación del relator y de los asistentes (nombres y RUN), y debe quedar archivada.

**Artículo 204°:** De acuerdo con lo establecido en los artículos 66 bis y 68 de la ley N°16.744; artículo 21 del D.S. N°40, artículo 184 del Código del Trabajo; artículo 53, del D.S. N°594, y en el contexto del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis, será responsabilidad de la Empresa implementar las siguientes medidas específicas:

- a. Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores frente a exposición a sílice cristalina, las medidas preventivas y de los métodos de trabajo seguros.
- b. Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, que incluya la gestión del riesgo de exposición a sílice, para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, debe implementar un Plan de Gestión del Riesgo de Exposición a Sílice con un cronograma anual de actividades que incluya al menos la identificación de los grupos de trabajadores expuestos, la evaluación de la exposición y la implementación de medidas de control a la exposición a sílice en los puestos de trabajo, así como la vigilancia de salud de los trabajadores expuestos.
- c. Proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, sin costo para ellos, basándose en la Guía para la Selección y Control de Protección Respiratoria del ISP de Chile, implementando un Programa asociado que debe considerar al menos:
  - a) Evaluar el nivel del riesgo;
  - b) Identificar donde, en qué procesos o puestos se requiere usar;
  - c) Criterios de selección, incluyendo a los trabajadores;
  - d) Informar a los trabajadores de que la protección les evitará inhalar material particulado muy fino que contiene sílice;
  - e) Capacitación teórica y práctica, de todos los trabajadores que la utilizarán, incluyendo utilización, mantención, limpieza, almacenamiento y pruebas de chequeo de ajuste rutinario (presión positiva y presión negativa);
  - f) Plazos y criterios para el recambio de la protección personal o parte de ella, incluyendo las evaluaciones de sílice cristalina existentes;
  - g) Mantener un registro;
  - h) Evaluación por equipo médico a trabajadores que no pueden utilizar protección respiratoria por alguna condición de salud.
- d. Participar en conjunto con el organismo administrador en todo el proceso establecido en el presente Protocolo.
- e. Entregar al organismo administrador todos los antecedentes solicitados por éste, y darles las facilidades para que realicen las evaluaciones cuantitativas y cualitativas de exposición a sílice. Entre los antecedentes que debe aportar la empresa para las evaluaciones cuantitativas son:
  - i. El o los procesos y sus etapas, identificando las etapas críticas.
  - ii. Las materias primas, productos intermedios y finales.
  - iii. La existencia y número de ciclos productivos.
  - iv. Niveles de producción.
  - v. Turnos y horarios de trabajo, así como los ciclos de turnos cuando corresponde.
  - vi. La altura geográfica donde están ubicados los puestos de trabajo a evaluar.
- f. Dar las facilidades para que los trabajadores asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.
- g. Informar oportunamente al organismo administrador de los cambios que ocurran en el listado de

trabajadores expuestos a sílice, como: cambio de puesto, desvinculaciones, cambio de proceso, etc.

- h. Por su parte, la empresa deberá informar los resultados de las evaluaciones ambientales al Comité Paritario, a los trabajadores y a sus representantes, en el plazo de 7 días, a contar de la recepción del Informe.

**Artículo 205°:** La empresa debe implementar las medidas de control indicadas por su organismo administrador o definidas internamente, dando prioridad a las de tipo ingenieril y/o administrativas.

**Artículo 206°:** El trabajador debe estar informado de que el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue y que, por tanto, una vez terminada la exposición, el trabajador o trabajadora tiene derecho a evaluación por el organismo administrador quinquenalmente hasta 15 años después de finalizada la exposición, y vigilancia quincenal, siendo responsabilidad del organismo administrador citar a control mediante carta certificada u otro medio electrónico, guardando registro de ello.

Es responsabilidad del trabajador asistir a los controles, como también mantener al día sus datos de contacto en el organismo administrador e informar cuando la citación no le haya llegado en el lapso previsto.

**Artículo 207°:** La información generada por el programa de vigilancia de salud es absolutamente confidencial y manejada sólo por los profesionales del programa. El organismo administrador deberá entregar información al trabajador, por escrito o por algún otro medio, en un lenguaje asequible, los riesgos asociados a la exposición a sílice, mencionando al menos: a) Silicosis b) Cáncer pulmonar c) Efecto sinérgico del tabaco d) Efecto sinérgico con otras enfermedades e) Importancia del diagnóstico precoz de cualquier dolencia respiratoria f) Importancia de cumplir con todas las medidas preventivas que su empleador haya dispuesto en su programa de gestión del riesgo sílice.

La empresa deberá gestionar el riesgo de exposición a sílice, haciendo el seguimiento correspondiente, el cual deberá incluir la aplicación de la Ficha de Evaluación Cualitativa establecida en el Anexo N°10 del Protocolo con la asesoría de su Organismo Administrador. En obras de larga duración, como por ejemplo la excavación de túneles, construcción de carreteras, etc., la Autoridad Sanitaria Regional podrá exigir una evaluación cuantitativa para determinar la exposición a sílice de los trabajadores. Esto último también podrá exigirlo, con fundamento técnico, a cualquier actividad de la construcción, cualquiera sea su extensión en el tiempo.

Los trabajadores que realizan desbaste de muros, pulido de muros, canguero y punterero, aunque desarrollen tales actividades un tiempo inferior o igual al 30% de la jornada de trabajo, para efectos de vigilancia de la salud se considerarán en el Grado de Exposición 1, es decir, su vigilancia de salud se realizará cada 2 años.

## **TÍTULO XXXVIII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**Artículo 208°:** Los Factores Psicosociales Laborales se entienden como aquellas situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo. (MINSAL, 2017).

Es deber del empleador evaluar el nivel de exposición al riesgo psicosocial en los lugares donde se desempeñen sus trabajadores, y realizar las acciones necesarias para disminuir dicha exposición. Estos resultados deben ser notificados a su organismo administrador de la Ley, quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La institución o empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario único CEAL-SM/SUSESO, en función de los plazos que establece la normativa y los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores. La evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando el centro de trabajo de la empresa tenga 6 meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores, incluidos trabajadores a honorarios. 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.

La empresa deberá conservar en cada centro de trabajo, como medio de verificación, toda la documentación que dé cuenta de la realización del proceso.

En aquellos lugares donde existan trabajadores con problemas de lecto-escritura, el empleador deberá informar dicha situación a su organismo administrador, el que tendrá que asistir el proceso de evaluación, velando por la correcta aplicación del cuestionario, la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

La empresa, con la finalidad de proteger la salud de las personas se obliga a:

- Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.
- Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.
- Reevaluar cada centro de trabajo 2 años contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.
- Difundir el protocolo y los resultados de la evaluación entre sus trabajadores y trabajadoras junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la circular 1448 del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones.

## **TÍTULO XXXIX: PROTOCOLO TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS - TMERT**

**Artículo 209°:** La Empresa se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores (TMERT EESS), presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de identificación y evaluación de factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos relacionadas al trabajo referida en el Decreto N°804 del Ministerio de Salud.

Entiéndase como Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores aquellas alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular, siendo las extremidades superiores el segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicarán medidas preventivas 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 de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida, correspondiendo al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados y 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 por escrito 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.

## **TÍTULO XL: USO INTENSIVO DE LA VOZ**

**Artículo 210°:** 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.

Protocolo Patologías De La Voz

D.S N° 109 Artículo 19, Anexo N°24 "Evaluación De Riesgo Para Patologías De La Voz"

## **TÍTULO XLI: OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA**

**Artículo 211°:** Es obligación de la Fundación identificar los agentes de riesgos a los que están expuestos sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo a la actividad económica y naturaleza del trabajo, debiendo aplicar, dependiendo a los agentes de riesgo a los que están expuestos, los distintos Protocolos de Vigilancia Epidemiológica desarrollados y aprobados por el Ministerio de Salud, en virtud a lo señalado en el artículo 65 inciso 1° de la ley 16.744 que dispone a este Ministerio de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

Así, la Fundación deberá incorporarse a los programas de vigilancia epidemiológica de Mutual de Seguridad, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Los protocolos de vigilancia que aprobados son:

- **Citostáticos.** Resolución Exenta N°1093 - 21.09.2016. MINSAL
- **Plaguicidas.** Resolución Exenta N 140 - 31.01.2018. MINSAL
- **Asbesto.** Decreto Supremo N°56 MINSAL Del 13.01.2001 Prohíbe Uso Del Asbesto En Productos Que Indica.
- **Hiperbaria.** Resolución Exenta N°421 - 04.03.2019. Manual de Medicina Hiperbárica.
- **Hipobaría** Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud. De conformidad al Artículo 110 b.3 D. S N°594.
- **Radiaciones Ionizante.** Resolución Exenta N°741 MINSAL aprueba "Protocolo para la evaluación de

la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales".

- **Dermatitis.** Protocolo de Patologías Dermatológicas SUSESO
- **Uso intensivo de la voz.** Protocolo Patologías de la Voz. SUSESO
- **Fiebre Q. Expuestos a Coxiella Burnetii.** Resolución Exenta N° 402 –09.03.2018. MINSAL.

## TÍTULO XLII: RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS

**Artículo 212°:** La Fundación, pone en conocimiento de sus trabajadores, la existencia de los siguientes riesgos, sus consecuencias, medidas preventivas y métodos de trabajo correcto.

### RIESGOS GENERALES

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobre esfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga <sup>1</sup> , dispuestos por su empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.)
3.- Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
	Fracturas	Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, de inmediato desenchufarlo, dar aviso al técnico de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido 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.
7.- Radiación ultravioleta por exposición solar <sup>4</sup>	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía. Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector <sup>5</sup> 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 permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta <sup>6</sup> informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

<sup>4</sup> La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

<sup>5</sup> Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

<sup>6</sup> Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta.

<sup>7</sup> Ley N°20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana. Ley N°20.949; 2016; Modifica el Código del Trabajo para

<sup>1</sup> Ley N°20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana; Ley N°20.949; 2016; Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

## RIESGOS EN TRABAJOS CON MÁQUINAS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
2.- Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos. Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
3.- Sobre esfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga <sup>7</sup> , dispuestos por su empresa. Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
4.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras, tetanización, fibrilación ventricular y lesiones al aparato tracto respiratorio.	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 mantenimiento. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
5.- Exposición a humos metálicos	Quemaduras y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
6.- Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.
7.- Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.
8.- Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
9.- Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
10.- Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 <u>DbA</u> en la jornada.
11.- Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador o trabajadora.
12.- Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

## RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
2.- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

## RIESGOS POR AGENTES BIOLÓGICOS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Contacto con agente biológico (SARS – Cov – 2)	Contagio de coronavirus (COVID – 19) (aplicable para cualquier variante)	<p>Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas organizacionales; tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</p> <p>Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en <a href="http://www.mutual.cl">www.mutual.cl</a></p> <p>Aplicar “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL:</p> <p>Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile vigentes, dando cumplimiento al Protocolo emitido por la Ley 21.342. 01.06.21.</p>

## RIESGOS PSICOSOCIALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobrela propia organización	Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo	Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Mutual de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud. Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.
2.- Salud Psicológica	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.	El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario SUSESO/Istas 21, y acogiendo sus recomendaciones, en particular la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.
3.- Salud Física	A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se <b>produce</b> : Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	

## RIESGOS DE DISFONÍA

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Disfonia	Fatiga vocal al final del día (cansancio), la pérdida completa de la voz (afonía), la sensación de tensión en la zona cervical y mandibular, cambios en las características de la voz (tono, ronquera, soplosidad, etc.), carraspeo constante y la sensación de cuerpo extraño (bulto) en la zona laríngea.	<p><b>Recomendaciones personales;</b></p> <p>Evitar fumar</p> <p>Evitar consumo de cafeína, teína chocolate y alcohol</p> <p>Guardar silencio (cesar la hiperfunción laríngea)</p> <p>Evitar bebidas muy frías o calientes</p> <p>Mantener una alimentación sana</p> <p>Realizar controles periódicos con el otorrinolaringólogo</p> <p>Disminuir carga vocal si el trabajador se encuentra cursando resfrío o cuadro respiratorio que no amerite reposo médico.</p> <p>Ingerir sorbos de agua con regularidad en el ejercicio de su actividad (los intervalos no deben ser superiores a 5 minutos).</p> <p>Incorporar pausas breves, entre 3 a 4 por cada hora de uso de la voz.</p> <p>Un tiempo de colación/almuerzo efectivo mínimo de 30 minutos.</p> <p><b>Recomendaciones ambientales;</b></p> <p>Cuidar la temperatura</p> <p>Renovación del aire</p> <p>Ventilación del aire</p> <p>Nivel del polvo</p> <p>Los productos químicos</p> <p>El ruido</p>



Se deberán considerar anexados al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación, todos los instructivos en cualquier formato, que se emitan en relación con Métodos de Trabajo Correctos.

### **TÍTULO XLIII: DE LAS SANCIONES**

**Artículo 213°:** El trabajador o trabajadora que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del Departamento de Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.

De la aplicación de la sanción con multa, podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador o trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N°16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Fundación tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la Fundación, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

### **TÍTULO XLIV: DE LA VIGENCIA Y DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 214°:** El presente Reglamento interno tendrá una validez de un año a contar del **01 de agosto de 2023**, pero se entenderá prorrogado automáticamente si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del(os) Comité(s) Paritario(s) o por parte de la Fundación o los Trabajadores.

El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la Fundación.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la Fundación y el reglamento a que se refiere la Ley N°16.744.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia de este.

## ANEXOS

### Registro de entrega y recepción Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Ley N°16.744 y Código del Trabajo)

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la **Fundación de Educación Nocedal** de acuerdo con lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 14 del Decreto Supremo N°40 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 : \_\_\_\_\_

R.U.T. : \_\_\_\_\_

Sección : \_\_\_\_\_

Firma del trabajador o  
trabajadora : \_\_\_\_\_

Fecha de entrega : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

