SAINT JOSEPH SCHOOL

# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

**Santiago, Junio 2021**

**ESTE DOCUMENTO ES DE *LECTURA OBLIGATORIA* PARA TODOS LOS TRABAJADORES DEL *COLEGIO SAINT JOSEPH SCHOOL*.**

ÍNDICE

PREÁMBULO ..... - 4 -

*LIBRO I: NORMAS DE ORDEN* ..... - 6 -

TÍTULO I: DEL INGRESO ..... - 6 -
TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO ..... - 7 -
TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ..... - 8 -
TÍTULO IV: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO ..... - 10 -
TÍTULO V: JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO ..... - 11 -
TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA ..... - 11 -
TÍTULO VII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS ..... - 12 -
TÍTULO VIII: DEL FERIADO ANUAL ..... - 12 -
TÍTULO IX: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS ..... - 13 -
TÍTULO X: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS ..... - 22 -
TÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES ..... - 23 -
TÍTULO XII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES ..... - 25 -
TÍTULO XIII: ..... - 26 -
DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD ..... - 26 -
TÍTULO XIV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA ..... - 26 -
TÍTULO XV: DE LAS OBLIGACIONES ..... - 27 -
TÍTULO XVI: DE LAS PROHIBICIONES ..... - 28 -
TÍTULO XVII: ..... - 30 -
DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL ..... - 30 -
TÍTULO XVIII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL ..... - 31 -
TÍTULO XIX: SANCIONES Y MULTAS ..... - 31 -
TÍTULO XX: DEL USO CORRECTO DEL CORREO ELECTRÓNICO. ..... - 32 -
TITULO XXI: REGULA LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE QUE SE DESEMPEÑA COMO VOLUNTARIO DEL CUERPO DE BOMBEROS. LEY Nº 20.907 ..... - 33 -
TITULO XXII: MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS, O CON RESULTADO DE MUERTE. LEY N° 20.770 ..... - 33 -

LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD ..... - 35 -

TÍTULO XXIII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD ..... - 35 -
LLAMADO A LA COLABORACIÓN ..... - 35 -
B. DISPOSICIONES GENERALES ..... - 36 -
C. OBLIGACIONES ..... - 39 -
D. PROHIBICIONES ..... - 41 -
TÍTULO XXIV: LEY DE LA SILLA ..... - 42 -
TÍTULO XXV: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001 ..... - 43 -
Título XXVI: CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLOS ..... - 45 -
TÍTULO XXVII: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO ..... - 46 -
TÍTULO XXVIII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA ..... - 46 -
TÍTULO XXIX: RIESGOS PSICOSOCIALES ..... - 48 -
TITULO XXX: PROTOCOLO DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES "TMERT-EESS" ..... - 48 -
Título XXXI: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744 ..... - 49 -
DECRETO SUPREMO N°101 Y N° 73 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ..... - 51 -
Título XXXII: DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S. N° 40, TÍTULO VI) ..... - 56 -
TÍTULO XXXII: La Ley N°20.769/2014 ..... - 59 -
Establece un permiso para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, según las siguientes condiciones: ..... - 59 -

TÍTULO XXXIII LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA ..... - 60 -
TITULO XXXIV: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19. ..... - 60 -
TITULO XXXV: LEY 21.220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO - 62 -
TITULO XXXVI: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO ..... - 63 -
TÍTULO XXXVII: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES ..... - 64 -
TITULO XXXVIII: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD ..... - 64 -

**PREÁMBULO**

El REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, del Colegio Saint Joseph School, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley Nº 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo Nº 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El inciso primero del artículo 153° 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 de la respectiva empresa o establecimiento".

La Ley Nº 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 del Colegio Saint Joseph School, en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por ésta.
Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador (a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible al Colegio Saint Joseph School, proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador 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.
- Una cultura de prevención de riesgos.

**Dignidad, confianza y respeto en el ámbito laboral**

Colegio Saint Joseph School (en adelante también, indistintamente "la Empresa" o "El Colegio") garantiza a sus trabajadores un ambiente laboral digno. Para ello, tomará las medidas necesarias para que sus trabajadores se desempeñen en condiciones laborales dignas, promoviendo en su interior el respeto mutuo entre sus trabajadores.

Las relaciones laborales en nuestro Colegio se basan en la confianza entre la administración y sus trabajadores, cuyo fundamento es el cumplimiento recíproco de los derechos, deberes y obligaciones que emanan del Contrato del Trabajo y de la legislación laboral vigente.

Por ello, es interés principal de Colegio Saint Joseph School, promover en sus trabajadores el adecuado conocimiento de sus compromisos, derechos y obligaciones laborales y de las políticas, normas y procedimientos de la empresa como asimismo habilitarlos de las capacidades necesarias para actuar responsablemente.

Por lo anterior, se hace llegar a todos y cada uno de nuestros trabajadores un ejemplar de este Reglamento Interno De Orden, Higiene y Seguridad, cuyo texto cumple con toda la legislación nacional vigente.

Se invita a cada trabajador a conocer en detalle su contenido y de aplicarlo eficazmente en el cumplimiento de sus labores, pues estamos ciertos que el correcto cumplimiento de sus disposiciones constituye un pilar fundamental en nuestros objetivos estratégicos.

**Trabajadores con discapacidad**

Para todas las personas, el trabajo es uno de los elementos centrales de la vida, ya que es fuente de Independencia económica, estabilidad personal y participación social.

La posibilidad de trabajar permite a una persona satisfacer sus necesidades individuales, pero principalmente sociales, de supervivencia, crecimiento y desarrollo, por lo tanto, el rol de trabajador no sólo proporciona beneficios económicos, sino también crecimiento personal.

El Colegio Saint Joseph School, hace presente que en sus dependencias desarrollará, cuando sea requerido, todos los servicios de apoyo necesarios que permitan a un trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Por esta razón Colegio Saint Joseph School, se compromete en la medida de sus posibilidades a:

a.- Incluir la integración en los valores y cultura de la empresa.
b.- Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.
c.- Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante, en relación al trabajo a realizar.
d.- Incluir la integración en las estrategias de educación y comunicación.
e.- Capacitar de manera interna a todos los trabajadores, para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados.
f.- En el evento de ser necesario, proveerá la forma de realizar entrenamientos a los trabajadores discapacitados, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fuere seleccionado.
g.- Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y procurar que las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) posibiliten la correcta realización de la tarea.
h.- Para las personas con limitación auditiva, es esencial que las condiciones acústicas del centro de trabajo sean adecuadas (nivel de ruido, reverberación, saturación de señales acústicas, etc.)
i.- Limitar el manejo y transporte de cargas.

## *LIBRO I: NORMAS DE ORDEN*

## TÍTULO I: DEL INGRESO

**Artículo 1°:** Las personas a quienes el Colegio Saint Joseph School, acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

### TRABAJADOR(A) NACIONALIDAD CHILENA

a) Cédula de Identidad.
b) Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
c) Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
d) Certificado de salud.
e) Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
f) Certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos.
g) Certificado de afiliación al sistema previsional.
h) Certificado de situación militar, para hombres mayores de 18 años.
i) Licencia de Conductor vigente, según lo establece Ley N° 18.290 y los requisitos del cargo.
j) Para el caso eventual de personas con discapacidad, documento que acredite calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.
k) Certificado de antecedentes otorgado por el Gabinete de Identificación.
l) Las restantes exigencias que determine el Colegio Saint Joseph School, según el cargo o la función a la que postule el interesado.

### TRABAJADOR(A) EXTRANJERO

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

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

El extranjero, deberá presentar toda la documentación administrativa y legal necesaria que acredite y autorice su permanencia en el país y que lo autorice a trabajar, antes de iniciar sus labores, sin perjuicio de los demás antecedentes técnicos, relacionados con el cargo que desempeñe.

**TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

En el caso de que la Empresa determine la contratación de una persona con discapacidad o, que por aumento de la dotación de esta, de 100 o más trabajadores y se vea obligada a contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores, su contratación se regirá por las normas siguientes:

- Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.
- La empresa 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
  Esto sin perjuicio de que, en el caso de que se den las condiciones para que dicha reserva de plazas le sea obligatoria, pueda hacer uso de las alternativas contempladas en la ley para su cumplimiento alternativo, bajo las reglas y condiciones de lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo su aplicación.

**Artículo 2°:** 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.

**Artículo 3°:** Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

## TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 4°:** Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1°, y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.** El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original empleador, 1ª copia trabajador, 2ª agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato. En caso de la obligación de registrar el contrato de trabajo en registros públicos, se extenderán tres copias del contrato.

## TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 5°:** El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
c) Muerte del trabajador.
d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador 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 no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador 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.
e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
f) Caso fortuito o fuerza mayor.

**Artículo 6°:** 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 en el desempeño de sus funciones.
   b) Conductas de acoso sexual.
   c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma del Colegio Saint Joseph School.
   d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
   e) Conducta inmoral del trabajador que afecte al Colegio Saint Joseph School, donde se desempeña.
   f) Conductas de acoso laboral.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
   a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador 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 7°:** El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades en el Colegio Saint Joseph School, 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.

El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado, o que no fuere ratificado por el trabajador 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 dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

**Artículo 8°:** Al término de los servicios del trabajador se le pagarán las prestaciones e indemnizaciones que correspondan, en caso de ser procedente en virtud de la causal invocada, previa deducción de cualquier suma que éste adeudare al Colegio. Cuando correspondiere, el trabajador estará obligado a devolver las herramientas, equipos, vehículos y bienes de la Empresa que le hayan sido asignados para el desempeño de su cargo, o bien, deberá asumir el valor de reposición que corresponda.

A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, del Colegio Saint Joseph School, sólo 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 realizó. El Colegio Saint Joseph School avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de fondos previsionales que corresponda.

**Artículo 9°:** Sin perjuicio del derecho del trabajador afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión del Colegio Saint Joseph School, de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia el Colegio Saint Joseph School, dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre el Colegio Saint Joseph School y el trabajador cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. 168 del Código del Trabajo.

## TÍTULO IV: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

**Artículo 10°** La jornada ordinaria de trabajo para los funcionarios administrativos será de 45 horas semanales que se distribuirán indistintamente en seis o cinco días, sin que diariamente dicha jornada ordinaria máxima pueda exceder de 10 horas.

La jornada ordinaria de trabajo para los funcionarios académicos (docentes) no podrá exceder las 44 horas cronológicas de acuerdo con el artículo n° 68 del Estatuto Docente. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las cuales se precisarán en los respectivos contratos de trabajo, en los cuales, asimismo, se detallará su distribución.

El horario de trabajo será de lunes a viernes, de 7:50 hrs. a 18 hrs. con una hora de colación de cargo del trabajador. Lo anterior, es sin perjuicio de los horarios que las partes establezcan particularmente en el contrato de trabajo o que fije el respectivo establecimiento conforme a sus necesidades y otras consideraciones.

En todo caso, la jornada se dividirá en dos partes, entre las que mediará un tiempo de colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. El tiempo de colación será de, a lo menos, media hora.

Estarán excluidos de la limitación de jornada los trabajadores que exceptúa el artículo 22 del Código del Trabajo y, particularmente, los que se indican:

1. Personal ejecutivo del empleador, tales como Director de Colegio,
2. Los trabajadores que no están sujetos a fiscalización inmediata.
3. Aquellos que desempeñen sus labores fuera de los recintos del empleador, incluso mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones ("teletrabajo").

Saint Joseph School, 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 al Colegio Saint Joseph School.

**Artículo 11°:** El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

**Artículo 12º:** El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

**Artículo 13º:** 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.
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.

## TÍTULO V: JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

**Artículo 14°:** 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 días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito y autorizarse en forma previa por el correspondiente jefe o supervisor de cada área de trabajo quién, a su vez, deberá informar a la dirección del Colegio y de la Jefatura de Administración del mismo, según corresponda.

Este pacto sólo se producirá para atender necesidades o situaciones temporales del Colegio Saint Joseph School y no podrá tener duración superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo 32 del Código del Trabajo. En todo caso, la jornada ordinaria podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la institución, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las instalaciones, de conformidad a lo establecido en el artículo 29 del Código del Trabajo.

**Artículo 15°:** Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente 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 16°:** La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye 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 y autorizada por el empleador. No podrán percibir pagos por horas extraordinarias los trabajadores cuya jornada de trabajo no esté sujeta a limitación de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo, y, entre ellos, los que ocupan cargos de jefatura.

## TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA

**Artículo 17°:** 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 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, pero corresponde a cada trabajador, 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.

**Artículo 18°:** 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 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 una anticipación no menor a 3 días hábiles de anticipación, en el caso del personal administrativo, y del personal docente, para los efectos de proceder a cubrir el puesto por las horas que el solicitante no podrá prestar sus servicios, ante el jefe respectivo. Estos permisos serán sin derecho a remuneraciones.

**Artículo 19°:** El trabajador no podrá iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y no podrá permanecer en el recinto de sus labores o dependencias del Colegio Saint Joseph School, con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador 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 VII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

**Artículo 20°:** Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores del Colegio Saint Joseph School, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

El descanso semanal de los trabajadores exceptuados del descanso dominical se sujetará a las disposiciones legales pertinentes. Sus días de descanso se distribuirán por turnos para no paralizar la continuidad de las labores.

## TÍTULO VIII: DEL FERIADO ANUAL

**Artículo 21°:** El feriado se otorgará preferentemente en los meses de enero y febrero, considerando especialmente la naturaleza del servicio educacional, como forma de no perjudicar el normal desenvolvimiento de sus actividades.
El trabajador, antes de hacer uso de su feriado anual deberá firmar el comprobante de feriado, quedando una copia en su poder y otra en poder del empleador.

Durante el feriado, el trabajador tendrá derecho a remuneración íntegra. 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 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 22°:** Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil.

**Artículo 23°:** Las vacaciones se concederá de preferencia en 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. Por la naturaleza del establecimiento las vacaciones rigen desde enero y febrero, bajo el calendario ministerial.

**Artículo 24°:** Solo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia del Colegio Saint Joseph School, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador 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 IX: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS

**Artículo 25°.** Para los efectos de este Reglamento, se entiende por suspensión del contrato de trabajo, aquellos periodos en que el trabajador, por razones previstas o protegidas por la legislación laboral, sin dejar de pertenecer a la empresa, suspende los efectos de la relación contractual con su empleador. Los permisos serán aquellos tipos de suspensión de la jornada de trabajo que excusan al trabajador de asistir a sus labores pero que se entienden como efectivamente trabajados para todos los efectos legales, remunerables o no remunerables, dependiendo de su naturaleza.

### DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

**Artículo 26°:** El trabajador que tuviere imposibilidad de asistir a su trabajo, por enfermedad, dará aviso a su jefe directo, o en su defecto al jefe de Personal, por sí o por medio de un tercero, de inmediato o dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad. De este aviso, el jefe que lo reciba deberá dar cuenta a la persona encargada de estas materias en el Área respectiva. El Colegio podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y se reserva el derecho de observar el cumplimiento efectivo de los reposos médicos que sean otorgados a sus trabajadores, para lo cual podrá realizar visitas domiciliarias al trabajador en reposo. Se prohíbe, además, las actividades remuneradas durante todo el período que abarque la licencia.

Es responsabilidad del trabajador obtener la licencia médica en la forma, plazo y condiciones que establece el D. S. N° 3. de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento de Autorización de Licencias Médicas. Dicha licencia solo puede ser extendida por un médico, dentista o matrona.

La licencia médica debe ser entregada al supervisor o la Gerencia en el lugar donde se presta el servicio o en el lugar que el empleador determine, en un plazo no mayor a 2 días hábiles desde la fecha del inicio de la licencia.

**Artículo 27°:** El Colegio Saint Joseph School, podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, el Colegio Saint Joseph School podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

Ante el rechazo de una licencia médica, si el trabajador 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.

**DE LOS PERMISOS**

**Artículo 28°: POR SERVICIO MILITAR Y LLAMADO A SERVICIO ACTIVO:** Por Servicio Militar Obligatorio, los trabajadores que salgan a cumplir con el mismo 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 esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

La obligación del Colegio de conservar el empleo o cargo al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares, se extinguirá, transcurridos treinta días contados desde la fecha de licenciamiento que conste del respectivo certificado y, en caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

En el caso de los reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a treinta días, percibirán de la empresa las remuneraciones correspondientes; a menos que, por Decreto Supremo, se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

**Artículo 29°: LICENCIAS Y PERMISOS POR CAUSA DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O VÍNCULOS DE FAMILIA**

**1.- Del descanso pre y post natal:** Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que cubrirá un período que se iniciará seis semanas antes del parto y terminará doce semanas después de él, con derecho a un subsidio que será de cargo del organismo de seguridad social a que esté afiliada.

No obstante, el descanso postnatal podrá ser prorrogado por el tiempo que fije el médico tratante, en los casos contemplados por la ley.

Con todo, para los efectos del descanso prenatal, la trabajadora embarazada deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona, que indique la fecha probable de parto.

Para los efectos **del descanso postnatal**, la trabajadora deberá dar aviso a la Empresa de la fecha en que ocurrió el nacimiento, mediante certificado médico o certificado de nacimiento emitido por el Registro Civil e identificación.

**2.- Del postnatal parental:**

a.- Además, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del período postnatal.

b.- Con todo, si la trabajadora opta por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el párrafo anterior, en los términos de dicha norma y conforme a lo acordado con la Empresa.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, la trabajadora deberá dar aviso al Colegio Saint Joseph, mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del período postnatal.

La Empresa estará obligada a reincorporar a la trabajadora bajo la modalidad señalada, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada completa que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

La negativa de la Empresa a la reincorporación parcial antes señalada, deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

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

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los párrafos precedentes.

c.- Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

**3.- Permiso por cuidado del hijo menor de un año**

Con todo, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso anterior, con cargo al subsidio de su entidad prestadora de salud, por el período que el respectivo servicio determine, cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada a la Empresa mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

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

**Sanción:** Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

**Artículo 29º:** Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso postnatal 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 del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

**Artículo 30°: Permiso del padre por nacimiento**: El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco[1] 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.

[1] Cuatro días adicionados por ley N° 20.047, más un día señalado en el artículo 66 del Código del Trabajo.

**Artículo 31°: Otros derechos derivados de la maternidad y paternidad:**

1.- **Derecho de alimentar al Hijo Menor**: 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.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en el lugar en que se encuentre el menor. En cumplimiento de la legislación laboral vigente, la Empresa pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre al respectivo establecimiento o lugar donde se encuentre el menor para estos efectos.

Los mismos derechos tendrán aquellos trabajadores que queden a cargo de hijo menor de dos años, por fallecimiento de la madre, a menos que haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Asimismo, los trabajadores o trabajadoras a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal de un menor de dos años, también tendrán los derechos señalados precedentemente.

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

2.- **Derecho a Sala Cuna**: En toda Empresa que ocupe más de 20 trabajadoras, cuenta con la obligación de mantener un servicio de sala cuna. En el evento de que, por el aumento en el número de mujeres a disposición de La Empresa ésta se encuentre obligada a otorgar el beneficio, aquella cumplirá con esta obligación de acuerdo a las modalidades que al efecto prescriba la legislación laboral vigente, preferentemente mediante el pago de los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Colegio Saint Joseph School, en el evento señalado en el párrafo anterior, será quien designará la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

**Artículo 38º: Cuidado del menor por accidente o enfermedad grave:** Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

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

Cuando 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 inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente trabajador y empleador, siendo procedente el pacto en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador, en los términos del inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, 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, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º, de la ley Nº 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el Párrafo precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos señalados en los párrafos precedentes, La Empresa no podrá negarse a otorgar el permiso.

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

Todos estos derechos, son sin perjuicio de los establecidos por la Ley SANNA (Ley 21.063), y en caso que se produzca duplicidad de beneficios señalados precedentemente con los establecidos en dicha ley, en atención a su especialidad, preferirán los de la ley 21.063 a estos, siendo incompatibles en aquello que coincidan, sin sumarse unos a otros.

**Ley SANNA:**

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

**i.- Causantes del seguro**

Son causantes del beneficio, los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años, según corresponda, afectados por una condición grave de salud, debidamente calificada dentro de alguna de las contingencias protegidas, establecidas en la Ley N°21.063.

**ii.- Contingencias protegidas establecidas en la ley Nº21.063**

- Cáncer (cobertura a contar del 1° de febrero de 2018).
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos (cobertura a contar del 1° de julio de 2018).
- Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte (cobertura a contar del 1° de enero de 2020).
- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente (cobertura a contar del 1° de diciembre de 2020).

**iii.- Beneficios de la ley**

- Permiso a través de una licencia médica para justificar la ausencia laboral del trabajador o trabajadora durante un tiempo determinado.
- Incluye el pago de un subsidio con cargo al seguro, por el período de duración de la licencia y que reemplaza la remuneración del trabajador o trabajadora.
- Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro, ambos podrán hacer uso del permiso conjunta o sucesivamente, según ellos lo determinen.
- Puede traspasarse todo o parte del permiso, según corresponda, y es necesario que primero el padre o madre ocupe la totalidad de los días de permiso a que tiene derecho.

**iv.- Requisitos de Acceso al Seguro.**
**Trabajador Dependiente:**

- Tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar a lo menos 8 cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia;
- Las 3 últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

**v.- Extensión del permiso.**

- Cáncer: En este caso, la licencia médica se otorgará por períodos de hasta quince días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua.
- La suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de 90 días corridos, en un período de 12 meses, para cada trabajador o trabajadora con derecho al beneficio y respecto de cada hijo que sea causante del beneficio. Este permiso podrá ser usado por hasta dos períodos continuos, respecto del mismo diagnóstico.
- Trasplantes: En el caso de los trasplantes, la licencia médica se otorgará por períodos de hasta quince días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua. La suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de 90 días corridos en un período de 12 meses, para cada trabajador o trabajadora con derecho al beneficio y respecto de cada hijo que sea causante del beneficio.
- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente: En el caso de accidentes graves, la licencia médica se otorgará por períodos de hasta quince días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua.

- La suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de 45 días para cada trabajador o trabajadora, respecto de cada hijo que sea causante del beneficio y en relación al evento que generó la condición grave de salud.
- La licencia se otorgará a partir del décimo primer día luego de ocurrido el accidente.
- Fase o estado terminal de la vida: El permiso se otorga hasta la muerte del hijo o hija para cada trabajador o trabajadora y respecto de cada hijo que sea causante del beneficio.

**vi.- Procedimiento para otorgar las prestaciones del seguro**

En el caso de los trabajadores o trabajadoras dependientes, la licencia médica será presentada por el trabajador o la trabajadora al empleador, acompañada de los antecedentes respectivos. El empleador remitirá la licencia médica y los demás antecedentes a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

**Artículo 32°:** 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 33°: PERMISOS PAGADOS:** De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 66), en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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 al que se refiere el inciso primero de este artículo (38) 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 solo 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.

**Artículo 34°:** En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

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

**Artículo 35°:** Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de 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.

**Artículo 36°: OTROS PERMISOS.**

1.- El Empleador podrá autorizar permisos individuales a los trabajadores con objetos o fines particulares, no previstos o cubiertos en la ley. La facultad del Empleador de otorgar dichos permisos es discrecional y deberán siempre contar por escrito. Dicho permiso no otorgará derecho a remuneración, a menos de que opere su compensación, la cual deberá realizarse con anterioridad o posterioridad a aquella jornada en que el permiso se haga efectivo.

En todo caso, las horas trabajadas en compensación de un permiso de esta naturaleza, en ningún caso serán horas extraordinarias.

Asimismo, las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.

Los permisos señalados en este artículo siempre deberán constar por escrito y en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo. La facultad del Empleador de otorgar dichos permisos es discrecional y deberán siempre contar por escrito.

2.- Será obligatorio para los trabajadores participar en los cursos y programas de capacitación, cuándo estos sean establecidos por el Colegio y que se impartan dentro de la jornada laboral. En caso de que el trabajador se ausente de dichos cursos o acciones de capacitación, sin una causa que lo justifique y que haya sido debidamente autorizada en forma previa por su jefatura, configurará una falta grave a sus obligaciones contractuales.

Los trabajadores participantes en cursos y programas de capacitación ocupacional establecidos por el Colegio, mantendrán íntegramente sus remuneraciones y beneficios. Sin embargo, las horas destinadas a programas, cursos o acciones de capacitación reconocidas como tales por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), fuera de la jornada ordinaria de trabajo, no darán derecho a pago de horas extraordinarias, según lo dispone la legislación relativa a esta materia.

El accidente que sufriere el trabajador a causa o con ocasión de su asistencia a los cursos de capacitación quedará comprendido dentro del concepto que al efecto establece la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y dará derecho a impetrar la cobertura consiguiente.

3.- En general, todo otro tipo de permiso, remunerado o no remunerado, se regirá por las normas legales y contractuales, individuales o colectivas, según sea el caso, vigentes a la época de su generación, debiendo contar por escrito el hecho de su otorgamiento y sus circunstancias especiales.

## TÍTULO X: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

**Artículo 37°:** El Colegio de conformidad al espíritu de colaboración directa que debe existir entre las partes en las relaciones laborales, reconoce, y garantiza el derecho de los trabajadores de formular sugerencias, consultas y reclamos. Los reclamos, peticiones e informaciones individuales serán formulados por el interesado, por escrito, y se tramitarán directamente ante su jefe directo, quien dará respuesta en un plazo no mayor a cinco días.

En temas cuya complejidad aconseje la revisión de antecedentes, el supervisor directo del trabajador o la jefatura superior a la cual excepcionalmente se haya dirigido en forma directa, se preocupará de revisar la presentación y los antecedentes que le sirven de fundamento y en conjunto con la opinión personal que se haya formado del caso, entregará la documentación a los niveles administrativos a quienes corresponda conocer, resolver y/o responder la presentación del trabajador; lo que deberán ejecutar en un plazo no superior a treinta días hábiles contados desde aquél en que recibieron la documentación.

**Artículo 38°. - Declaraciones:**

**1.-** Las relaciones laborales dentro del Colegio siempre se fundarán en un trato digno entre las personas. Los trabajadores tienen la obligación de relacionarse dentro del Colegio para con sus superiores, sus dependientes, y entre sí con mutuo respeto y respetando un ambiente laboral de buen trato, educado y digno.

**2.-** Queda estrictamente prohibido a todo trabajador ejercer respecto de sus dependientes, o de trabajadores de cargo similar, 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. Este actuar constituirá

para todos los efectos una conducta de acoso sexual, ilícita y atentatoria de la dignidad de las personas, la que será sancionada.

**3.-** El Colegio considera como un elemento de la mayor relevancia dentro de las relaciones laborales, la existencia de un ambiente laboral digno, de sana convivencia y mutuo respeto entre todos quienes se desempeñan dentro del Colegio. Para ello el empleador tomará las medidas necesarias conjuntamente con los organismos internos, a objeto de que los trabajadores puedan desempeñarse en un ambiente laboral digno y respetuoso.

**4.- El empleador** promoverá el mutuo respeto entre todos los integrantes del establecimiento, y desarrollará un sistema de solución de conflictos para enfrentar situaciones que así lo ameriten, y resguarden el ambiente laboral.

**POLÍTICA DE COMUNICACIÓN ABIERTA**

**ARTÍCULO 39°.-** El Colegio asigna una gran importancia al buen trato de las personas. El empleador se compromete a proporcionar un clima donde haya una comunicación abierta, sincera y respetuosa, entre superiores jerárquicos y subordinados, sin temor a represalias. El trabajador puede expresar sus inquietudes, problemas, observaciones o sugerencias con respecto a sí mismo o al Colegio. La puerta de su supervisor o jefe está siempre abierta para solucionar problemas relacionados con el trabajo en una forma rápida y justa. El objetivo de esta política es brindar un ambiente positivo para las relaciones laborales, en el que se respalden los valores relacionados con el respeto hacia todas las personas, hacer "lo correcto", crear relaciones sólidas y de largo plazo y preocuparse por sus trabajadores.

La Dirección del Colegio estará siempre disponible para ayudar al trabajador con cualquier preocupación o problema.

## TÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES

**Artículo 40°:** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo, las asignaciones, bonificaciones y beneficios establecidos en sus respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo.

**Artículo 41°:** La remuneración se pagará mensualmente por períodos vencidos, mediante su depósito en la cuenta corriente bancaria del trabajador o en la cuenta vista bancaria que el empleador le proporcione u obtenga, reconociendo el trabajador la facultad del empleador de pagar en dinero efectivo o cheque, moneda nacional.

La remuneración se pagará a más tardar el último día hábil del mes en que se devengue. De las remuneraciones de los trabajadores se harán los descuentos que la ley ordena y/o permite. Asimismo, se podrán deducir de las remuneraciones las multas previstas en el presente Reglamento.

**Artículo 42°:** Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva, sin que exista estipulación expresa al respecto.

**Artículo 43°:** El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

**Artículo 44°:** En materia de gratificaciones, la empresa pagará este concepto, en la medida que, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, le resulte obligatorio hacerlo. En dicho evento, el Colegio cumplirá dicha obligación de acuerdo con las alternativas establecidas por el Código del Trabajo al efecto, y en la oportunidad que corresponda.

Sin perjuicio de aquello, el Colegio podrá pactar estipulaciones referidas al pago de la gratificación, en cuyo caso, se ceñirá en su pago a la forma establecida en los contratos individuales de trabajo o instrumentos colectivos, en su caso, o bien, según lo que disponga la legislación vigente en la materia.

**Artículo 45°:** El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador 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.

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

**Artículo 46°:** Junto con el pago de las remuneraciones, el Colegio Saint Joseph School, entregará al trabajador 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 recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

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

## TÍTULO XII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

**Artículo 47°:** El Colegio Saint Joseph School, 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 RESGUARDO AL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 48°:** Los trabajadores y las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquella trabajadora 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 Dirección del Colegio Saint Joseph School 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 el Colegio Saint Joseph School y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Dirección del Colegio Saint Joseph School, designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas gerencias, subgerencias y jefaturas del Colegio Saint Joseph School, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Dirección del Colegio Saint Joseph School y a la o los denunciantes.

La Dirección del Colegio Saint Joseph School, 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 en su respuesta El Colegio acoge favorablemente el reclamo del trabajador, procederá a regularizar la situación remuneraciones de éste dentro de los próximos 30 días, contados desde la fecha en que se entrega la respuesta al reclamante.

Si en su respuesta el Colegio no acoge el reclamo del trabajador, la situación remuneración del reclamante se mantendrá sin variaciones.

La Empresa asegura al trabajador reclamante la confidencialidad del reclamo y de la respuesta del Gerente de Recursos Humanos o en su defecto de la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 49°.-** Sólo una vez concluido el procedimiento de reclamación señalado en los artículos anteriores, el trabajador podrá realizar una denuncia por infracción al derecho de igualdad en las remuneraciones.

## TÍTULO XIII:
## DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

**Artículo 50°:** Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas funciones que se desarrollan en el Colegio Saint Joseph School 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 del Colegio Saint Joseph School.

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

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley N° 20.422)

Para el caso de que se integren trabajadores con capacidades disminuidas, se propenderá a lo siguiente:

a) Incluir la integración en los valores y cultura del Colegio Saint Joseph School.
b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad del propio trabajador y de la faena en su conjunto.
c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
d) Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna del Colegio Saint Joseph School.
e) Realizar entrenamientos a los trabajadores discapacitados, 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 ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

**Artículo 51°:** El Colegio Saint Joseph School, cuidara de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación, entendiéndose como tales toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

## TÍTULO XIV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

**Artículo 52°:** Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren

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

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

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

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

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

## TÍTULO XV: DE LAS OBLIGACIONES

**Artículo 53°:** Los trabajadores del Colegio Saint Joseph School, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. 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) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otras personas.
c) 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.
d) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento. El personal que deba atender público, incluso alumnos y apoderados, lo hará en forma eficiente y deferente;
e) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.

f) Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
g) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
h) 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, el Colegio Saint Joseph School 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.
i) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes del Colegio Saint Joseph School.
j) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
k) Mantener una presentación personal adecuada en relación con el trabajo desempeñado.
l) 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.
m) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en el Colegio Saint Joseph School, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
n) Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
o) Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
p) Usar los elementos de protección personal y vestuario que el Colegio Saint Joseph School le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
q) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en el Colegio Saint Joseph School.
r) 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.

## TÍTULO XVI: DE LAS PROHIBICIONES

**Artículo 54°:** Se prohíbe a los trabajadores del Colegio Saint Joseph School:

a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa y en forma escrita del jefe directo.
b) 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.
c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
d) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
e) 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.

f) Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las del Colegio Saint Joseph School.
g) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con el Colegio Saint Joseph School, cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
h) Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales, sin autorización previa.
i) Queda estrictamente prohibido Fumar en todos los recintos e instalaciones del Colegio Saint Joseph School.
j) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
k) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
l) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
m) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia 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.
n) Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas o estupefacientes.
o) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
p) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
q) No cumplir el reposo médico.
r) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal
s) Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias del Colegio Saint Joseph School.
t) 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 el Colegio Saint Joseph School.
u) Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales en el Colegio Saint Joseph School.
v) Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del Jefe de la unidad responsable del Colegio Saint Joseph School.
w) 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.
x) Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos los efectos legales una conducta de acoso sexual.
y) Incurrir en conductas de acoso laboral, tales como agresiones u hostigamientos reiterados, efectuados por cualquier medio, que tengan como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de uno o más trabajadores, o bien constituyan una amenaza o un perjuicio en su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
t) Efectuar los delitos cubiertos por la ley 20.393 y en general, el incumplimiento de toda ley promulgada del país, así como actos en contra de la moral, disciplina y buenas costumbres.
u) Intentar denunciar como accidente del trabajo lesiones que tengan un origen o calificación distinta de aquellas establecidas como tales por el artículo 5° de la Ley N° 16.744.

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

**Definición:**
**Artículo 55°:** 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.

**Procedimiento, investigación y sanciones Del acoso sexual:**
**Artículo 56°:** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Rector del Colegio Saint Joseph School a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Artículo 57°:** 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, el Colegio Saint Joseph School, a través de la Rectoría, o de 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 58°:** El Colegio Saint Joseph School, 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 59°:** En conformidad al mérito del informe, El Colegio Saint Joseph School 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 Nº 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

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

**Definición:**
**Artículo 60°:** 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.

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

**Artículo 61°:** El procedimiento establecido en el artículo 44 y sgtes. precedentes, se aplicará para proceder a la investigación de aquellas denuncias realizadas por los colaboradores relativas a conductas que pudieren ser constitutivas de acoso laboral, dentro del marco de la modificación introducida por la ley 20.607.

**Artículo 62°:** Los involucrados podrán acompañar al informe sus propias observaciones dentro de los 3 días siguientes de notificados, dirigidos al investigador, quien los apreciará y conforme a ellos elaborará el informe final que será remitido a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los 30 días de recibida la denuncia.

Una vez remitido desde la Inspección el informe con las conclusiones y observaciones de la autoridad administrativa, se realizarán los ajustes respectivos y se notificará a las partes dentro de los 3 días de recibido. Las medidas y sanciones señaladas en las observaciones de la Inspección del Trabajo se aplicarán a más tardar al día 15 de recibido el informe.

**Artículo 63°:** Si del procedimiento resultare que se trata efectivamente de una conducta tipificada como acoso laboral en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo, se tomarán las medidas o sanciones establecidas en la ley.

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 XIX: SANCIONES Y MULTAS

**Artículo 64º:** 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 e información por escrito a la Inspección del Trabajo.
d) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador.

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

## TÍTULO XX: DEL USO CORRECTO DEL CORREO ELECTRÓNICO.

**Artículo 65°**: Queda incorporada al presente Reglamento la política de Procedimiento referente al uso correcto del Correo Electrónico que se transcribe a continuación: Los trabajadores que utilicen sistemas de aplicación de correo electrónico deben implementar controles de seguridad apropiados para apoyarlos en la protección de mensajes entrantes y salientes.

**Artículo 66°**: Ningún usuario podrá acceder a la cuenta de correo utilizando la cuenta o contraseña de otro usuario.

**Artículo 67°:** El trabajador no deberá reenviar o iniciar correo de cadena (chain) o masivo. El correo en cadena es un mensaje enviado a un número de destinatarios para que éstos a la vez se lo reenvíen a otros. El envío de correo masivo se refiere a aquel enviado a un gran número de receptores sin un propósito relacionado con el objetivo del Colegio Saint Joseph School.

**Artículo 68°:** El contenido de los mensajes no debe ser NUNCA insultante, injurioso, ofensivo u obsceno. Explícitamente son considerados ofensivos los de carácter sexista o racista. Será considerado como falta grave de las obligaciones que impone el contrato y, por ende, dará pie a la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, el incumplimiento de este artículo.

**Artículo 69°:** Los emails personales (correo no institucional) no deben impedir la conducción de los asuntos del trabajo; solamente cantidades incidentales del tiempo del trabajador (tiempos comparables a descansos razonables para tomar café durante el día) pueden ser usados para atender los asuntos personales.

**Artículo 70°:** Se prohíbe enviar o reenviar cadenas de carta a través del e-mail. Muchas de estas cadenas contienen virus, los cuales pueden infectar la estación o estaciones de trabajo, así como al servidor, cuando éstas son abiertas.

**Artículo 71°:** La Empresa no será responsable del uso inapropiado de las fuentes de la tecnología de la información del usuario (trabajador) o de las violaciones a las restricciones de los derechos de autor, ni de los errores o negligencia del usuario o de los costos incurridos por los usuarios. La Empresa no será responsable por asegurar la precisión del uso de cualquier información encontrada en la Internet.

**Artículo 72°:** El trabajador deberá utilizar el correo electrónico eficientemente y para comunicar los hechos pertinentes al trabajo que desempeña. Para ello, entre otras cosas, el trabajador deberá considerar los siguientes lineamientos: a) Evitar incluir archivos de video y música, pues suelen ser de gran tamaño y alteran el rendimiento de la red. b) El software de correo tiene un límite en el volumen de correos almacenados; a medida que el volumen de correos almacenados crece se va degradando el rendimiento del PC y cuando se llega al límite el correo simplemente deja de funcionar, por lo que se recomienda eliminar correos no

fundamentales y también no usarlo en exceso. c) Evitar enviar correos con copia (CC_) a personas que no sea imprescindible.

**Artículo 73°:** Queda prohibido disponer o enviar por correo electrónico o por cualquier otra forma, material confidencial o de carácter interno, a menos que sea autorizado por escrito por el superior inmediato. A falta de éste, por la Gerencia de Recursos Humanos. La falta de esta norma será considerada como falta grave de acuerdo al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

## TITULO XXI: REGULA LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE QUE SE DESEMPEÑA COMO VOLUNTARIO DEL CUERPO DE BOMBEROS. LEY Nº 20.907

**Artículo 74°** Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley Nº18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley Nº 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos 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), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.
El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.".

## TITULO XXII: MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS, O CON RESULTADO DE MUERTE. LEY N° 20.770

**Artículo 75°:** Se da a conocer a los trabajadores la siguiente modificación a la ley del tránsito que introduce la ley N° 20.770:

En todo accidente del tránsito en que se produzcan lesiones o muerte de alguna persona, el conductor que participe en los hechos estará obligado a detener su marcha, prestar la ayuda que fuese posible y dar cuenta a cualquier funcionario de Carabineros que estuviere próximo al lugar del hecho, para los efectos de la denuncia judicial.

Si en el accidente sólo se produjeron daños, la persona recibirá una multa de tres a siete unidades tributarias mensuales (UTM) y la suspensión de la licencia hasta por un mes.

En un accidente en que una persona resulte con lesiones, si el conductor no se detiene y no avisa a la autoridad, recibirá una sanción de presidio menor en su grado medio (541 días a tres años de presidio), inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales.

Si la persona afectada muere o quedará con lesiones gravísimas (demente, inútil para el trabajo, impotente, impedido de algún miembro importante o notablemente deforme) se aplicará una pena de presidio menor en su grado máximo (de 3 años y un día a cinco años de presidio), inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito.

Se impondrán estas penas junto con la que pudiera recibir el conductor por la responsabilidad en el delito o en el cuasidelito que hubiese cometido.

1) Si un conductor se niega sin justificación a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, será sancionado con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.

2) Si la víctima murió o sufrió lesiones gravísimas, quien se niegue a hacerse las pruebas o haga cualquier otra maniobra que altere el resultado de esos exámenes recibirá una sanción de presidio menor en su grado máximo (de tres años y un día a cinco años de presidio), multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, inhabilidad perpetua para conducir vehículos y comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos que pueda hacer valer el propietario del vehículo si es otra persona.

3) El conductor recibirá esa pena en conjunto con la que se le aplique por su responsabilidad en otro delito o cuasidelito que haya cometido por el mismo hecho.

Hay dos situaciones: si la persona afectada resultó con lesiones gravísimas, la pena aplicada será de presidio menor en su grado máximo (de tres años y un día a cinco años).

En el caso de que la víctima muera, la pena aplicada va de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo (de tres años y un día a diez años de presidio) den cuenta a Carabineros.

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

## TÍTULO XXIII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

### A. PREÁMBULO

**Artículo 76°:** 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 el Colegio Saint Joseph School, 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."***

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 el Colegio Saint Joseph School, tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

### 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 el Colegio Saint Joseph School, debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello el Colegio Saint Joseph School, 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**

**Definiciones**

**Artículo 77°:** Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

a) **Trabajador:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en el Colegio Saint Joseph School, y por los cuales percibe una remuneración.
b) **Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador.
c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
d) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador 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, inc. 1º, 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 se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5º, inc. 2º, 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 del Colegio Saint Joseph School es la Mutual de Seguridad CChC, de la cual la empresa es adherente.
i) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre el Colegio Saint Joseph School 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.
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 del Colegio Saint Joseph School 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 78°:** La 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 Colegio Saint Joseph School.

Los jefes directos, definidos en el Artículo 71 letra b) de este Reglamento, 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 79°:** 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, solo 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.

**De la notificación del accidente del trabajo**

**Artículo 80°:** Todo trabajador 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 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 y informado.

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 81°:**

a) Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata a Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
b) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el Colegio Saint Joseph School. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador, 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 Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al área de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis de las causas que ocasionaron dicho evento.

**De los Comités Paritarios, organización, elección y funcionamiento**
**Artículo 82°:**

a) De acuerdo con la legislación vigente, en 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 del Colegio Saint Joseph School, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
b) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes).
c) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
d) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
e) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
f) Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
g) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N° 54 de la Ley N° 16.744.

En caso que el Colegio Saint Joseph School 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 83°:**

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

**C. OBLIGACIONES**

**Artículo 84°: Las obligaciones establecidas para todo el personal del Colegio Saint Joseph School se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:**

1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional

a) Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo remplace 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 a Mutual de Seguridad.
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 está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en el Colegio Saint Joseph School. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, 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 que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC 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 que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

f) El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el Colegio Saint Joseph School 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.

g) 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, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

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, tales como las "modificaciones efectuadas ante la necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para los trabajadores que laboran expuestos a hipobaria intermitente crónica por gran altitud con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm", según el Decreto N° 28 cuya vigencia es a partir del 8 de noviembre de 2013.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos, físicos y biológicos.

El Colegio Saint Joseph School, 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 éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

3.- Elementos de protección personal

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo además mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador dará cuenta de inmediato a su jefe directo si 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.

4.- Mantenimiento, orden y aseo

El trabajador 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

En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

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 del Colegio Saint Joseph School y participar en los simulacros y conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

**D. PROHIBICIONES**

**Artículo 85°:** Queda prohibido a todo el personal del Colegio Saint Joseph School:

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 informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
b) Dormir en la jornada de trabajo.
c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.

d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto del Colegio Saint Joseph School, como de sus compañeros de trabajo.
h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
k) Romper, rayar, retirar o destruir propaganda comercial o promocional que el Colegio Saint Joseph School, haya colocado en sus dependencias u otras.
l) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
m) Ingerir o dar a otros trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión.
n) 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.
o) Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
    - Se está en estado de intemperancia.
    - Se está en condiciones físicas defectuosas.
p) Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad del Colegio Saint Joseph School, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
q) Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la empresa.
r) Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
s) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
t) Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.

## TÍTULO XXIV: LEY DE LA SILLA

**Artículo 86°:** En los 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 XXV: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001

DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

**Artículo 87°** Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

**Artículo 88°**.- El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

**Artículo 89°**.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº63, del ministerio del trabajo y Previsión social.

**Artículo 90°**.- Se prohíbe cualquier operación que considere carga, descarga, empujar y similares de manera manual para la mujer embarazada.

**Artículo 91°**.- 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, la empresa implementará medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga.

**Artículo 92°**.- Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

1) ''Arrastre y empuje'': corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo;
2) ''Características y condiciones de la carga'': corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo;
3) ''Carga'': cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos;
4) ''Colocación de carga'': corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico;
5) ''Condiciones físicas del trabajador'': corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico;
6) ''Descenso de carga'': corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica;
7) ''Esfuerzo físico'': corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga;

8) ''Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores'': es aquel procedimiento científico técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.
9) ''Formación satisfactoria en los métodos de trabajo'': corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.
10) ''Levantamiento de carga'': corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica;
11) ''Manejo o manipulación manual de carga'': cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto. No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas;
12) ''Manejo o manipulación manual habitual de carga'': toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua al manejo o manipulación manual de carga;
13) "Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud'': corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente;
14) ''Manejo o manipulación manual inevitable de carga'': es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas;
15) ''Medios adecuados'': corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar;
16) ''Medios o ayudas mecánicas'': corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga;
17) ''Operaciones de carga y descarga manual'': son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro;
18) ''Sostén de carga'': es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica;
19) ''Transporte, porte o desplazamiento de carga'': corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica.

**Artículo 93°.-** El Colegio procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. 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, y
e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

La formación por parte del empleador podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley Nº 16.744 al que se encuentre afiliado o adherido, eventualmente del Comité Paritario, o por medio de la asesoría de un profesional competente o por un representante del empleador capacitado en la materia.

**Artículo 94°**.- Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contienen en este reglamento interno.

**Artículo 95°.-** La evaluación de riesgos prescrita en el presente Reglamento y que se señalará más adelante, contendrá al menos la identificación de los puestos de trabajo, los trabajadores involucrados, el resultado de las evaluaciones, las medidas preventivas correspondientes y las correcciones al procedimiento de trabajo evaluado.

Dicha evaluación se actualizará cada vez que cambien las condiciones de trabajo o cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores. Asimismo, siempre que lo indique el Organismo Administrador y/o las entidades fiscalizadoras se deberá reevaluar el riesgo.

No obstante, lo anterior, los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre el empleador y los representantes de los trabajadores, por indicaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o el Asesor en Prevención de Riesgos.

## Título XXVI: CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLOS

**ARTÍCULO 96°**.- En toda combustión intervienen básicamente tres elementos: Oxígeno, Calor y Combustible; al juntarse estos tres elementos en las proporciones suficientes se genera fuego. El fuego es el proceso de oxidación violenta, con grandes desprendimientos de calor, gases y en algunos casos, formaciones de brazas y cenizas.

Si se produce un principio de incendio, en primer lugar, los trabajadores deben recordar que todos los fuegos no son iguales y, en consecuencia, no pueden ser atacados con los mismos medios.

**ARTÍCULO 97°-** La clasificación más simple divide a los fuegos en cuatro categorías: A, B. C y D.

- **Fuegos Tipo A**: Comprende materiales como maderas, papeles, cartones, géneros, caucho, en general cualquier combustible sólido.
- **Fuegos Tipo B:** Es el que se produce en mezclas de vapores de combustibles líquidos y gases (bencina, aceites, pinturas, grasas, ceras, diluyentes, etc.).
- **Fuegos Tipo C:** Tableros conductores y sistemas eléctricos y equipos energizados.
- **Fuegos Tipo D:** Elementos metálicos o no metálicos como sodio, potasio, aluminio, etc.

**ARTÍCULO 98°**.- Tipo de Extintores:

a).- Para fuegos de la Clase A. Lo básico es eliminar el calor enfriando la materia encendida. Para ello se usan extintores a base de agua como:

. Agua a Presión Light
. Water Espuma
. Polvo Químico Seco (PQS)

b).- Para fuegos de la Clase B. Se actúa fundamentalmente separando el oxígeno del combustible, para ello debe usarse extintores:

. Polvo Químico Seco (PQS)
. Anhídrido Carbónico (Co2)
. Light Water

c).- Para los fuegos de la Clase C. Se presentan cuando es imposible desconectar el suministro de energía eléctrica oportunamente y debe actuarse contra elementos energizados. Para estos fuegos deben usarse extintores de:

. Polvo Químico Seco (PQS)
. Anhídrido Carbónico (Co2)

d).- Fuegos de la Clase D. Se combaten con Polvos Químicos Específicos.
Para actuar en cualquier clase de incendio, debemos apuntar siempre el chorro del agente a la base del fuego y, en lo posible, dar la espalda al viento en recintos abiertos.

## TÍTULO XXVII: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO

**Artículo 99°:** Se prohíbe fumar en todas las dependencias del Colegio Saint Joseph School, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

## TÍTULO XXVIII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

**Artículo 100°:** 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 Nº 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos del Colegio Saint Joseph School, 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 Nºs. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente."

**Artículo 101°:** Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Sobre las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Nº 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.

b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.

c) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.

d) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta. Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.

e) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.

f) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

| SEMÁFORO SOLAR | FOTOPROTECCIÓN |
|---|---|
| **LUZ VERDE**<br> <br><u>NORMAL</u><br>Valor del índice igual o inferior a 4.9<br>Categoría de exposición: mínima o moderada. | Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección.<br>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. |
| **LUZ AMARILLA**<br><br><u>ALERTA AMARILLA</u><br>Valor del índice 5 – 6<br>Categoría de exposición: moderada<br>(Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida). | Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.<br>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos.<br>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.<br>Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición. |
| **LUZ NARANJA**<br> <br><u>ALERTA NARANJA</u><br>Valor del índice 7 – 9<br>Categoría de exposición: alta<br>(Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida). | Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.<br>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos.<br>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.<br>Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición. |

| | |
|---|---|
| **LUZ ROJA**<br> <br><br>ALERTA ROJA<br>Valor del índice 10 – 15<br>Categoría de exposición: muy alta<br>(Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida). | Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.<br>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.<br>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.<br>Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.<br>Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar factor 30 o más cada 2 horas. |

## TÍTULO XXIX: RIESGOS PSICOSOCIALES

**Artículo 102°:** Los FACTORES PSICOSOCIALES en el ámbito ocupacional, como lo establece la OMS y MINSAL, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, 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 y sus condiciones de trabajo" (MINSAL, 2013).

Con fecha 12 de junio de 2013, mediante Resolución Exenta N° 336, el Ministerio de Salud aprueba el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Este comenzó a regir en período de marcha blanca por 2 años desde el 1 de septiembre de 2013, para los rubros de comercio (retail), transporte e intermediación financiera. Y desde el 1 de septiembre del 2015 comenzó a regir para todos los rubros.

El Colegio Saint Joseph School, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL (SUSESO – ISTAS 21).

## TITULO XXX: PROTOCOLO DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES "TMERT-EESS"

**Artículo 103°**: Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

a) **Extremidades Superiores:** Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

b) **Factores biomecánicos**: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.

c) **Trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores**: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

d) **Ciclos de trabajo**: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

e) **Tarea**: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

f) **Fuerza:** Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

**Artículo 104°**: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula ''Por orden del Presidente de la República''. Los factores de riesgo a evaluar son:

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

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

**Artículo 105°:** Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

**Artículo 106°**: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

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

## Título XXXI: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744

**Artículo 107°:** *(Artículo 76° de la Ley N° 16.744).* La entidad empleadora 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 108°:** *(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**

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y rembolsos, 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 afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento

respectivo. En dicho rembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda 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 rembolso, 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 la parte del rembolso 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 rembolso. 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 rembolso 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 rembolsos 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.

**DECRETO SUPREMO N°101 Y N° 73 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**Artículo 109°:** *(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 entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Colegio Saint Joseph School, cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique

riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

**Artículo 110°:** *(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 o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Colegio Saint Joseph School, cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

**Artículo 111°:** *(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 a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. Nº 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14C del D.L. Nº 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N° 16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "orden de reposo Ley 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 realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el "alta laboral", la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
g) Se entenderá por "alta laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley 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 112°:** *(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 Nº 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

**Artículo 113°:** *(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 revaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "alta médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por "alta médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

**Artículo 114°:** *(Art. 76 D.S. N° 101).* El procedimiento para la declaración, evaluación y/o revaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, revaluación 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 de la entidad empleadora.
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 entidades empleadoras afiliadas 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 los mismos.
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 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.
g) El proceso de declaración, evaluación y/o revaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador.
h) 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.
i) 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 a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
j) 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.

k) 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 115°:** *(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 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 116°:** *(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 117°:** *(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 118°:** *(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 119°:** *(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 120°:** *(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.

## Título XXXII: DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S. N° 40, TÍTULO VI)

**Artículo 121°:** Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad del Colegio Saint Joseph School.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a esta obligación a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. 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 estos (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 será cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del trabajador a un nuevo puesto

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en Colegio Saint Joseph School.

## RIESGOS GENERALES

**RIESGO EXISTENTE: En Docentes por ejercicio profesional.**

CONSECUENCIAS: Pérdida temporal de la voz, daño en cuerdas vocales.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

a) No sobre exigir la voz o el tono.
b) Realice pausas y utilice una fonación adecuada.
c) Someterse a capacitación sobre impostación de la voz.

**RIESGO EXISTENTE: Riesgos ergonómicos.**

CONSECUENCIAS: Dolor de espalda, cefalea, tendinitis, estrés, etc.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

a. Mantener una postura adecuada en su puesto de trabajo, evite posturas no naturales.
b. La parte superior de la pantalla del monitor no debe sobrepasar el nivel de los ojos.
c. Realizar pausas en el trabajo de 5 min.
d. Elimine los reflejos de ventanas o luminarias en la pantalla.
e. Utilice silla que incluya una base de cinco patas y ajuste la altura del asiento.
f. Utilizar apoya muñecas, evite doblar las muñecas en ángulos.

| 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[1], 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 (Ley 20.001 D.S. N° 63/2005), 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. |
| | | Mantener despejada la superficie de trabajo. |
| | Fracturas | 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[2] | 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[3] 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 | 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[4] informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.[5] |
| | Queratoconjuntivitis | Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B. |

## 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.<br>Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos.<br>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[ii], dispuestos por su empresa<br>Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).<br>Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley N° 20.001 DS Nº 63/2005), 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.<br>Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.<br>Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico.<br>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 DbA 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. |
| 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.<br>Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial. |

[8] Ley N°20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.

## 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.<br>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 PSICOSOCIALES

| RIESGOS | CONSECUENCIAS | MEDIDAS PREVENTIVAS |
|---|---|---|
| 1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la 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.<br>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. |
| 3.- Salud Física | A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se **produce:**<br>Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales). | |

## TÍTULO XXXII: La Ley N°20.769/2014

**Establece un permiso para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, según las siguientes condiciones:**

**Artículo 122°:** Este permiso es solo para las funcionarias mayores de 40 años, y funcionarios mayores de 50 años. El permiso es de medio día, y solo puede ser solicitado 1 vez al año.

El permiso es para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud pública o privadas que corresponda. La solicitud deberá ser presentada con una semana de anticipación a la realización de los exámenes.

Una vez realizado el examen, deberá remitir a la Oficina de Personal de su DR los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

## TÍTULO XXXIII LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

**Artículo 123°**: **Agregase** en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artíc**ulo 184 bis: "Artículo 184 bis.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser

**TITULO XXXIV**: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19.

**ARTÍCULO 124°**: El virus SARS CoV-2 es el agente causal de la enfermedad Covid-19.

El COVID-19 se contagia a través de pequeñas gotitas de saliva de una persona contagiada a otra. Afecta de distintas maneras en función de cada persona.

Esta enfermedad se contagia a través del contacto estrecho con una persona que sea portadora del virus. Al igual que un resfrío, es por contacto o por respiración muy cercana (transmisión por gotitas).

Los síntomas que pueden detectarse en el coronavirus son:

- Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8 °C o más.
- Tos.
- Disnea o dificultad respiratoria.
- Congestión nasal.
- Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
- Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- Mialgias o dolores musculares.
- Debilidad general o fatiga.
- Dolor torácico.
- Calofríos.
- Cefalea o dolor de cabeza.
- Diarrea.
- Anorexia o náuseas o vómitos.
- Pérdida brusca y completa del olfato (anosmia).
- Pérdida brusca y completa del gusto (ageusia).

Definición de casos:

Caso sospechoso: Paciente que presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de Covid-19: fiebre (37,8 o más), tos, disnea, dolor toráxico, odinofagia, mialgias, escalofríos, cefalea, diarrea o pérdida brusca del olfato (anosmia) o del gusto (ageusia) o bien paciente con infección respiratoria aguda grave.

Caso confirmado: Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS CoV-2 resultó "positiva".

Caso Probable: Paciente que cumple con la definición de caso sospechoso en el cual el resultado de la PCR es indeterminado.

Contacto estrecho:

- Persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 11 días después del inicio de síntomas del enfermo.
- Personas que han estado en contacto estrecho con un caso confirmado, y desarrollan al menos un síntoma compatible con Covid-19 dentro de los primeros 11 días posteriores al contacto. No será necesaria la toma de examen PCR para quienes cumplan con los criterios de caso probable.

Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

- Aislamiento por 11 días a partir de la fecha de inicio de síntomas.
- Identificación y cuarentena por 11 días a partir de la fecha de inicio de síntomas.
- Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.
- Licencia médica si corresponde.

Caso confirmado asintomático: Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa, en que la prueba específica de SARS CoV-2 resultó "positiva".

**ARTÍCULO 125°:** Los trabajadores/as que hayan sido identificados como casos probables, (aquellos definidos como contactos estrechos que presentan al menos un síntoma, conforme a lo señalado en la Resolución Exenta N.º 424), no requerirán la realización del examen PCR.

a) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como contacto estrecho o caso probable.
Tratándose de los trabajadores/as que, conforme a lo señalado en la citada Resolución N.º 424, se encuentren en la situación de contacto estrecho o caso probable, el organismo administrador o la empresa con administración delegada deberá otorgarle reposo por 11 días, a través de la respectiva orden de reposo o licencia médica tipo 6, según corresponda, el que no podrá ser reducido, incluso si el resultado del examen PCR es negativo, en caso que éste se hubiera realizado.

b) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como casos sospechosos.
Respecto de los trabajadores/ras que sean identificados como casos sospechosos, (aquellos que, sin tener la calidad de contactos estrechos, presenten un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad COVID-19, o una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización), el organismo administrador o la empresa con administración delegada, deberá otorgarle reposo por 4 días.

c) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como caso probable derivado de un caso sospechoso.
De acuerdo con lo establecido en el Ordinario B51 Nº 2137, del 11 de junio de 2020, de las Subsecretarías de Salud Pública y Redes Asistenciales, el paciente que cumple con la definición de caso sospechoso -esto es, aquellos que sin tener la calidad de contactos estrechos, presenten un cuadro agudo con al menos dos de los

síntomas de la enfermedad COVID-19, o una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización- cuyo examen PCR es indeterminado, debe ser manejado para todos los efectos como un caso confirmado y, por tanto, corresponde que se le otorgue reposo por 11 días, a partir de la fecha de inicio de los síntomas.

**ARTÍCULO 126°**: En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, el Colegio Saint Joseph debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores/as. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19", disponibles en el sitio web www.minsal.cl.
Algunas de las medidas a implementar son:

- 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 deben cumplir tanto la empresa como sus trabajadores/as.
- 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.

**ARTÍCULO 127°**: Si el trabajador/a confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa debería implementar:

- Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID- 19.
- Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria

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

- Darle facilidades para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.

## TITULO XXXV: **LEY 21.220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 128°**: Esta Ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del mismo cuerpo legal, que se ha denominado "Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, regulado en los artículos 152 quáter G a O.

El artículo 152 quáter G, define el trabajo a distancia como "aquel en que el/la trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

## TITULO XXXVI: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

**ARTÍCULO 129°**: Se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa; y por 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.
Los trabajadores/as que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador/a, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

**ARTÍCULO 130°**: El empleador/a, respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

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, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.

Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador/a, como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajador/as, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

La evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador/a deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

**ARTÍCULO 131°**: El trabajador/a 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 50 y 42, del 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. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

**ARTÍCULO 132°**: Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que 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 ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
3. 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.

Proporcionar a sus trabajadores/as, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.

**ARTÍCULO 133°:** Será obligación del empleador/a realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

**ARTÍCULO 134°**: 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/as, deberá prescribir al empleador/a 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/a, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

## TÍTULO XXXVII: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 135°:** Deberá entregarse una copia al Delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en el Colegio Saint Joseph School.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso o vía electrónica que contenga en un texto el reglamento interno del Colegio Saint Joseph School, y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

## TITULO XXXVIII: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

**Artículo 136°**: El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar de junio de 2021, pero se entenderá prórroga automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

**Registro de entrega**
**Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**
**(Ley N° 16.744 y Código del Trabajo), Colegio Saint Joseph School**

Nombre completo :

R.U.T. :

Sección :

Firma del trabajador :

Fecha de entrega :

**Huella digital:**