

**REGLAMENTO INTERNO  
DE  
ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Escuela Especial de Lenguaje Santa Cruz**

Corporación Educacional Alto Frutillar

**Actualizado  
marzo 2025**

	<b>Preparado por</b>	<b>Revisado y Aprobado</b>
Nombre	Claudio Moreno Coronado	Nelcy Figueroa Saavedra
Cargo	Asesor prevención de riesgos	Representante legal
Fecha	21-03-2025	21-03-2025
Firma		

# Contenido

PREÁMBULO .....	10
GENERALIDADES.....	11
CAPÍTULO I NORMAS DE ORDEN .....	11
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.....	11
Artículo 1º.- Definiciones: .....	11
Artículo 2º.- Difusión.....	14
TÍTULO II DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO .....	14
Artículo 3º.- Requerimiento contratación, postulación y requisitos .....	14
Artículo 5º.- De la variación de antecedentes.....	15
TÍTULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	15
Artículo 6º.-Celebración de contrato. ....	15
Artículo 7º.- El contrato de trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a la ley.....	15
Artículo 8º.- Modificación contrato, actualización.....	15
TÍTULO IV DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.....	16
NUEVA LEY NÚM. 21.561 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES.....	16
Artículo 9º: - De la jornada ordinaria de trabajo.....	16
Artículo 10º.- Control de asistencia. ....	17
Artículo 11º.- Tiempo de colación.....	17
Artículo 12º.- La Corporacion Educacional Alto Frutillar, podrá alterar la distribución de la jornada.....	17
Artículo 13º.- Prohibición de trabajo fuera de horario. ....	17
Artículo 14º.- Registro de asistencia y permisos.....	17
TÍTULO V DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.....	18
Artículo 15º.- De las horas extraordinarias. ....	18
Artículo 16º.- Forma de pago horas extraordinarias. ....	18
Artículo 17º.- Liquidación y pago hora extraordinaria. ....	18
Artículo 18º.- De lo que no constituye una hora extraordinaria. ....	18
TÍTULO VI DE LAS REMUNERACIONES Y COMUNICACIONES LABORALES.....	19
Artículo 19º.- . Fecha de pago.....	19
Artículo 20º.- . Anexo remuneraciones. ....	19
Artículo 21º.- . Autorización cancelación remuneraciones. ....	19
Artículo 22º.-. Autorización comunicaciones carácter laboral. ....	19
TÍTULO VI BIS PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO. ....	19
Artículo 23 ° .- Cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.....	19
Artículo 24° .- Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.....	20
Artículo 25°.- Del reclamo de remuneración arbitraria según género. ....	20
Artículo 26°.- En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador. ....	21
TÍTULO VII DE LAS OBLIGACIONES.....	21
Artículo 27º.- Obligaciones del colaborador (a). ....	21

TÍTULO VIII DE LAS PROHIBICIONES .....	23
Artículo 28.- Está prohibido a los trabajadores .....	23
TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL .....	24
Artículo 29º.- Feriado anual docente .....	24
Artículo 30º.- Feriado anual asistente de la educación .....	24
Artículo 31º.- De la convocatoria asistentes de la educación que desarrollan labores esenciales.....	25
TÍTULO X DE LAS LICENCIAS Y DEL SERVICIO MILITAR.....	25
Artículo 32º.- Por enfermedad.....	25
Artículo 33º.- La tramitación y autorización de las licencias médicas.....	25
Artículo 34º.- Por maternidad.....	25
Artículo 35º.- Subsidio por enfermedad grave hijo menor de un año.....	26
Artículo 36º: Fuero maternal.....	26
Artículo 37º.- Servicio Militar.....	26
TÍTULO XI DE LOS PERMISOS .....	26
Artículo 38º.- Comprobante de permiso.....	26
Artículo 39º.- Permiso por muerte hijo, cónyuge, hijo en período de gestación, padre o madre.....	26
TÍTULO XI (BIS) ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL LEY Nº20.047.....	27
Artículo 40°. - Permiso para el padre en caso de nacimiento de un hijo.....	27
Artículo 41°. -Ausencia, o inhabilidad de la madre. ....	27
Artículo 42°. - Aplicación si la madre fallece. ....	27
TÍTULO XII LEY 20.545, DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL.....	27
Artículo 43º.- Permiso postnatal parental.....	27
Artículo 44º.- Subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada.....	27
Artículo 45º.- Traspaso al padre y cálculo del subsidio, fuero y días libres. ....	27
Artículo 46º.- Del fuero.....	28
Artículo 47º.- Aviso a la Inspección del trabajo ejercer derecho postnatal parental. ....	28
Artículo 48º.- Madres de niños prematuros y de hijos múltiples. ....	28
Artículo 49º.- Padres de hijos adoptados.....	28
Artículo 50º.- Mismos derechos existentes frente al fuero.....	28
TÍTULO XIII DE LA ROPA DE TRABAJO .....	28
Artículo 51°. - Vestuarios de trabajo. ....	28
Artículo 52º.- Conservación vestuario de trabajo. ....	28
Artículo 53º.- Uso elementos de vestir. ....	28
Artículo 55º.- Devolución del vestuario de trabajo. ....	29
Artículo 56º.- Mal uso vestuario de trabajo. ....	29
TÍTULO XIV DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA.....	29
Artículo 57º.- Conducción de vehículos propiedad del Establecimiento. ....	29
Artículo 58º.- Recepción y entrega de vehículos del Establecimiento. ....	29
Artículo 59º.- Desperfectos en los vehículos del Establecimiento. ....	29
Artículo 61º. - En caso de choque, o accidente.....	29
TÍTULO XV INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS .....	30
Artículo 62º.- Informaciones, peticiones y reclamos. ....	30
TÍTULO XVI SANCIONES Y MULTAS.....	30
Artículo 63º.- Sanciones y multas. ....	30

TÍTULO XVII DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	31
Artículo 64º.- Terminación del contrato de trabajo.....	31
Artículo 65º.- A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador.....	31
Artículo 66º.- Trabajadores sujetos a fuero laboral. ....	31
TÍTULO XVIII PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	31
Artículo 67º.- Procedimiento por reclamo término contrato de trabajo. ....	31
TÍTULO XIX PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL.....	31
(VER TITULO LXII LEY 21.643, "LEY KARIN" ).....	31
Artículo 68º. - Acoso Sexual. ....	31
Artículo 69º: Conocimiento y denuncia de acoso sexual.....	32
Artículo 70º: Denuncia por escrito. ....	32
Artículo 71º: Investigación y derivación a la Inspección del Trabajo. ....	32
Artículo 72º: Designación del Investigador.....	33
Artículo 73º: Adopción de medidas precautorias.....	33
Artículo 74º: Constancia del proceso de Investigación.....	33
Artículo 75º: Emisión del Informe. ....	33
Artículo 76º: Sanciones. ....	33
Artículo 77º: Entrega del Informe, plazos y aprobación.....	33
Artículo 78º: Observaciones de los involucrados, acompañamiento de antecedentes y plazos. ....	34
Artículo 79º: Observación Inspección del Trabajo.....	34
Artículo 80º: Apelación.....	34
TÍTULO XX MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN EL ESTABLECIMIENTO.....	34
Artículo 81º: Medida de control, requisitos.....	34
Artículo 82º: Medidas de control Establecimiento.....	34
TÍTULO XXI PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS .....	35
Artículo 83º: Aviso a dirección, entrega de certificado médico, e instructivo de seguridad.....	35
TÍTULO XXII DELEGADO DEL PERSONAL .....	36
Artículo 84º.- delegado Personal. ....	36
CAPÍTULO II NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	36
Artículo 85º.- Disposiciones a las que queda sujeto el trabajador. ....	36
TÍTULO XXIII DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO .....	36
Artículo 86º: Se entiende por accidente del trabajo.....	36
Artículo 87º: Obligación aviso. ....	36
Artículo 88º: Solicitud atención médica.....	36
Artículo 89º: Accidente con lesión, Investigación. ....	36
Artículo 90º: Accidente por negligencia accidentado. ....	36
Artículo 91º: Organismo Administrador.....	37
Artículo 92º: Elementos de protección personal. ....	37
Artículo 93º: Responsable aplicación normas higiene y seguridad. ....	37
TÍTULO XXIV DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD .....	37
Artículo 94º: Comité Paritario de Higiene y Seguridad, si este tuviere una dotación de más de 25 trabajadores (as). ....	37
Artículo 95º: Integración del Comité.....	37
Artículo 96º: representantes.....	37

Artículo 97º:.....	38
Artículo 98º:.....	38
Artículo 99º:.....	38
Artículo 100º:.....	39
Artículo 101º: Las funciones del Comité Paritario serán las siguientes:.....	39
5. Participarán en las actividades de capacitación que organice la empresa o el organismo administrador.....	40
<b>TÍTULO XXV DE LAS OBLIGACIONES.....</b>	<b>40</b>
Artículo 102º: Cumplimiento de obligaciones.....	40
Artículo 103º bis: Aplicación técnicas de prevención de riesgos.....	41
Artículo 104º: Son obligaciones del Empleador: .....	42
<b>TÍTULO XXVI PROHIBICIONES .....</b>	<b>42</b>
Artículo 105º: Queda prohibido a todo trabajador:.....	42
<b>TÍTULO XXVII SANCIONES .....</b>	<b>44</b>
Artículo 106º: Medidas disciplinarias.....	44
Artículo 107º: Multas en dinero.....	44
<b>TÍTULO XXVIII PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO .....</b>	<b>44</b>
Artículo 108º: En conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo N.º 16 del Decreto Supremo N.º 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	44
Artículo 109: Denuncia al organismo respectivo y denuncia al Servicio de Salud por organismo administrador cuando corresponda.....	44
Artículo 110º: Plazo de reclamo afiliados, o derechos habientes y Organismos administradores. ....	45
Artículo 110º bis: Reclamo a la Superintendencia de Seguridad Social. ....	45
Artículo 111º: Sanción del Organismo Administrador.....	45
Artículo 112º: Declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes. ....	45
Artículo 113º: Competencia de la Comisión Médica.....	45
Artículo 114º: Reclamo, o apelación. ....	46
Artículo 115º: Del término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo. ....	46
Artículo 116º: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:.....	46
Artículo 117º: Recurso de apelación. ....	46
Artículo 118º: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia. ....	46
<b>TÍTULO XXIX PRESCRIPCIONES Y SANCIONES .....</b>	<b>46</b>
Artículo 119º: Prescripción de acciones para reclamación. ....	46
Artículo 120º: Multa.....	47
Artículo 121º: Sanción por simulación de un accidente del trabajo. ....	47
<b>TÍTULO XXX DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>47</b>
Artículo 122º: Conocimiento de los riesgos laborales y medidas preventivas. ....	47
Artículo 123º: Obligaciones especiales para personal de Auxiliares de Aseo con manejo de productos Químicos y materiales: .....	52
Artículo 124º: Obligaciones del Área de Gerencia Educacional: .....	52
Artículo 125º: Ley de silla.....	52
Artículo 126º: Informe métodos correctos y recomendaciones que formule el Servicio de Salud. ....	52
Artículo 127º: Sometimiento de las normas.....	52
Artículo 128º: Conocimiento.....	52
Artículo 129º: Reserva el derecho de adicionar, o modificar en cualquier momento las disposiciones. ....	52
<b>TÍTULO XXXI DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....</b>	<b>53</b>

Artículo 130º.- Proporción de equipos.....	53
Artículo 131º.- Elementos de protección personal, entrega y responsabilidad. (la descripción detallada de estos elementos se encuentra en el registro de recepción epps, que cada funcionario recibe al inicio de cada año u cuando ingresa por primera vez al establecimiento. ....	53
TÍTULO XXXII DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS.....	54
Artículo 132º.- Clases de fuego y formas de combatirlo: .....	54
Artículo 133º.- De los extintores de espuma. ....	54
Artículo 134º.- Prohibición Tetracloruro de Carbono. ....	54
Artículo 135º.- Señalización de prohibición encender fuego. ....	54
TÍTULO XXXIII LEY 20.001.....	55
Artículo 136º.- Aplicación a las manipulaciones manuales. ....	55
Artículo 137º.- Prevención manipulación manual.....	55
Artículo 138.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse. ....	55
Artículo 139º.- Prohibición carga y descarga para embarazadas. ....	55
Artículo 140º.- De los menores de 18 años y las mujeres, ayuda mecánica cargas superiores 20 kilogramos.....	55
TÍTULO XXXIV LEY 20.105 ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO .....	56
Artículo 141.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores. ....	56
Artículo 142º.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares.....	56
Artículo 143º.- Colaboración del organismo administrador con las empresas adheridas. ....	56
TITULO XXXV LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO.....	56
Artículo 144º.- Protección eficaz a los trabajadores exposición a radiación ultravioleta. ....	56
TITULO XXXVI DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999 DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR .....	57
Artículo 145º.- Se consideran expuestos a radiación UV.....	57
Artículo 146.- Gestión del riesgo de radiación UV .....	57
Artículo 147º.- Establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa, o con ocasión del trabajo. ....	58
TITULO XXXVII DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999 DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MÚSCULO ESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES.....	58
Artículo 148º.- Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética de extremidades superiores. ....	58
Artículo 149º.- Evaluación de los factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores.....	59
Artículo 150º.- Programa de control de riesgos detectados.....	60
Artículo 151.- Informe a los trabajadores sobre los factores a los que están expuestos los trabajadores.....	60
TÍTULO XXXVIII LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD.....	60
Artículo 152º.- Solicitudes de información de salud de los trabajadores afiliados. ....	60
Artículo 153º.- El trabajador como paciente puede, entre sus derechos.....	60
Artículo 154º.- Por otra parte, el trabajador como paciente tiene deberes como. ....	60
TITULO XXXIX ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES. ....	61
Artículo 155º.- Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono. ....	61
TITULO XL (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO" .....	61

Artículo 156º.- El PREXOR permite.....	61
Artículo 157º.- La aplicación del PREXOR.....	61
Artículo 158º.- La fiscalización del cumplimiento del PREXOR.....	61
Artículo 159º.- Es obligación de los trabajadores expuestos. ....	61
Artículo 160º.- Se deberá incluir.....	61
Artículo 161º.- El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva.....	61
Artículo 162º.- Las jefaturas directas tienen la obligación. ....	62
Artículo 163º.- Capacitación uso correcto PA .....	62
<b>TÍTULO XLI RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. VER MODIFICACION EN TITULO LIII ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL RIESGO EVALUACIÓN .....</b>	<b>62</b>
Artículo 164º.- Riesgo psicosocial. ....	62
Artículo 165º.- Presencia y participación. ....	62
Artículo 166º.- La empresa, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a:.....	62
<b>TÍTULO XLII MENORES DE EDAD, DECRETO 50 “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13º EL CÓDIGO DEL TRABAJO”.....</b>	<b>63</b>
Artículo 167º.- Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos que:.....	63
Artículo 168º.- Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad.....	63
Artículo 169º.- Se prohíbe la participación de menores. ....	63
Artículo 170º.- Los trabajos de menores de edad permiten. ....	63
Artículo 171º.- Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá. ....	63
Artículo 172º.- Garantías.....	63
<b>TÍTULO XLIII CONTROL DE SALUD.....</b>	<b>63</b>
Artículo 173º.- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá.....	63
Artículo 174º.- Cuando se presuman riesgos de enfermedades profesionales a juicio empresa u organismo administrador. ....	64
<b>TITULO XLIV LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO) .....</b>	<b>64</b>
Artículo 175º.- Esta ley tiene por objetivo.....	64
<b>TITULO XLV DISPOSICIONES GENERALES.....</b>	<b>64</b>
Artículo 176º.- El presente Reglamento entrará a regir. ....	64
<b>TITULO XLVI DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD .....</b>	<b>64</b>
Artículo 177º: Igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad.....	64
<b>TITULO XLVII LA LEY N°20.769/2014 ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUAR EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, SEGÚN LAS SIGUIENTES CONDICIONES:.....</b>	<b>65</b>
Artículo 178º: Edad, frecuencia y forma solicitud. ....	65
<b>TITULO XLVIII PLANESI .....</b>	<b>65</b>
Artículo 179º: El Art. 184 del Código del Trabajo establece que:.....	65
<b>TITULO XLIX ACOSO LABORAL .....</b>	<b>65</b>
Artículo 180: El Acoso Laboral se entiende:.....	65
<b>TITULO L LEY NÚM. 20.770 (LEY EMILIA).....</b>	<b>66</b>
Artículo 181: 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. ....	66
<b>TÍTULO LI LEY NÚM. 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA .....</b>	<b>68</b>
Artículo.182. "Artículo único. - agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo	

184 bis: .....	68
<b>TÍTULO LII LEY SANNA LEY NÚM. 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS .....</b>	<b>69</b>
Artículo 183°. - Objeto del Seguro.....	69
Artículo 184°. - Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores: .....	69
Artículo 185°.- Beneficiarios del Seguro.....	70
Artículo 186°. - De las prestaciones del Seguro.....	70
Artículo 187°. - Requisitos de acceso al Seguro.....	70
Artículo 188°.- Requisitos de acceso al Seguro para el trabajador temporal cesante.....	70
Artículo 189°. - Contingencia protegida. ....	71
Artículo 190°. - Condiciones de acceso en caso de cáncer. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes: .....	71
Artículo 191°. - Condiciones de acceso en caso de trasplante. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes: .....	71
Artículo 192.- Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida.....	71
Artículo 193.- Condiciones de acceso en caso de accidente grave. ....	72
Artículo 194.- Reglamentos de ejecución.....	72
<b>TÍTULO LIII ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL RIESGO EVALUACIÓN.....</b>	<b>72</b>
Artículo 195.- En el mes de noviembre de 2017, el Ministerio de Salud actualizó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Resolución exenta nº1.433) .....	72
<b>TÍTULO LIV ACTUALIZACIÓN RESOL. EX. 1448, CIRCULAR 3709: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO 01-01-2023.....</b>	<b>72</b>
Artículo 196 º.- El Riesgo Psicosocial.....	72
Artículo 197 º.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) .....	73
Artículo 198: Modificaciones principales que se aplicarán en nuestra empresa. ....	73
<b>TÍTULO LV DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO .....</b>	<b>74</b>
Artículo 199: Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo.....	74
Artículo 200 : Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.....	74
Artículo 201: En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral.....	75
Artículo 202 : La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar, estará sujeto a:.....	75
Artículo 203: Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:.....	75
Artículo 204: Proporción elementos, equipos y EPP.....	76
Artículo 205: Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social...76	76
Artículo 206: Informe al trabajador riesgo que entrañan labores trabajo a distancia o teletrabajo. ....	76
Artículo 207: El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a: .....	77
Artículo 208. Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá: .....	77
<b>TÍTULO LVI ORD 3595 ESTABLECE EL FIN DE LA ALERTA SANITARIA POR COVID 19 EN CHILE, A PARTIR DEL 31 DE AGOSTO DE 2023.....</b>	<b>77</b>
Artículo 209: El fin de la alerta sanitaria significa:.....	77
<b>TÍTULO LVII LEY NÚM. 21.561 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA</b>	

LABORAL.....	78
Artículo 210: La Corporacion debe comunicar y capacitar a:.....	78
TÍTULO LVIII ORIENTACIONES PARA LA REGULACIÓN DEL USO DE CELULARES Y OTROS DISPOSITIVOS MÓVILES EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES. A PARTIR DEL AÑO 2019. (MINISTERIO DE EDUCACIÓN) .....	78
Artículo 211: Se sugiere a la comunidad educativa:.....	78
TÍTULO LIX LEY 21.133 PROTECCIÓN SOCIAL PARA TRABAJADORES A HONORARIOS, ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE LEYES SOCIALES A TRABAJADORES INDEPENDIENTES.....	78
Artículo 212: De los trabajadores independientes:.....	78
TÍTULO LX NUEVA CIRCULAR Nº 3705, MODIFICA INSTRUCCIONES SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO GRAVES Y FATALES .....	80
Artículo 213: Del compendio SUSESOS: .....	80
TÍTULO LXI LEY 21.565, VICTIMAS DE FEMICIDIO Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO .....	80
Artículo 214: Del Femicidio y protección del empleo:.....	80
TÍTULO LXII DE LAS MEDIDAS ESPECIALES POR OLAS DE CALOR EXTREMO .....	81
Artículo 215: De las medidas preventivas: .....	81
<b>MEDIDAS ESPECIALES DEL ESTABLECIMIENTO SEGÚN CORRESPONDA:</b> .....	81
TÍTULO LXIII LEY 21.643, “LEY KARIN” MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, (VER PROTOCOLO EN ANEXOS).....	82
Artículo 216: Aspectos relevantes, comienza a regir 01 AGOSTO 2024.....	82
TÍTULO LXIV: CIRCULAR 3825 COMPLEMENTA NORMAS SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 22º DE LA LEY N° 21.765 QUE ESTATUYE MEDIDAS PARA PREVENIR, SANCIÓN Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES, EN RAZÓN DE SU GÉNERO. .....	94
TÍTULO LXV: DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES DS 44 .....	95
TÍTULO LXVI: DE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	95
TÍTULO LXVII DEL PROGRAMA DE TRABAJO PREVENTIVO .....	96
TÍTULO LXVIII DE LA PRELACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS .....	97
TÍTULO LXIX: SOBRE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES .....	99
TÍTULO XLXX: DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	100
TÍTULO LXXI: DE LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (Decreto 44) .....	104
TÍTULO LXXII: DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y PLAN DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS (Decreto 44) .....	105
TÍTULO LXXIII: DE LA COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (Decreto 44).....	106
TÍTULO LXXIV: DEL USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (Decreto 44) .....	107
TÍTULO LXXV: DE LA VIGILANCIA DEL AMBIENTE Y DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (Decreto 44) .....	109
TÍTULO LXXVI: DE LA INVESTIGACIÓN DE CAUSAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES (Decreto 44) .....	110
TÍTULO LXXVII: DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DS 44 .....	111
TÍTULO LXXVIII VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.....	112
<b>Artículo 296º.- La actualización del presente reglamento tendrá una vigencia de un año.....</b>	112
TÍTULO LXXIX ANEXOS .....	113
Protocolo de prevención del acoso sexual, .....	113

## PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los colaboradores de “Corporación Educacional Alto Frutillar” que el presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo (DFL Nº 1) y en el Artículo 67º de la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento Sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales, para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, Decreto 44, El Artículo Nº 67 ya mencionado, 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. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado, o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones, o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.”

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidente del Trabajo, o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la Corporacion Educacional Alto Frutillar y contribuir así a mejorar continuamente la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y con ello aumentar la seguridad del establecimiento.

Los Objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los Siguientes:

- Dar a conocer a todos los colaboradores (as) de la Corporacion Educacional Alto Frutillar, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las que pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- Evitar que los colaboradores cometan actos, o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan en riesgo para los colaboradores, o daño a las instalaciones, implementación, equipos y máquinas (si las hubiere), etc.

La Corporacion Educacional Alto Frutillar, garantizará a cada uno de sus colaboradores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité de Gestión, o Comité de Convivencia Escolar, cuando corresponda, para que todos los colaboradores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

La Corporacion Educacional Alto Frutillar, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los colaboradores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

El ámbito de aplicación del presente reglamento es toda la Corporacion Educacional Alto Frutillar, a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, Directorio, Representante Legal, Gerentes (as), Director (a), jefes (as) y colaboradores (as) en general deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles competitivos en materia educacional y administrativa, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los colaboradores (as) que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad y salud ocupacional, al Código del Trabajo y a los Directivos y Gerentes de la Corporacion Educacional Alto Frutillar, estos últimos junto al

aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus colaboradores tanto en materias relacionadas con la actividad educacional, procesos administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

## GENERALIDADES

El presente Reglamento Interno regulará las condiciones, obligaciones, prohibiciones y en general, las formas y condiciones de trabajo, Higiene y Seguridad de todos los colaboradores que laboran en Corporacion Educacional Alto Frutillar, sea que laboren en las dependencias del establecimiento educacional, o bajo formato de teletrabajo, o trabajo a distancia, según se estipule en los respectivos contratos, o anexos de contrato de trabajo.

Este Reglamento interno de orden higiene y seguridad se considera parte integrante de cada Contrato de Trabajo mientras se encuentre vigente y será obligatorio para el (la) colaborador (a) el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, no pudiendo ningún colaborador (a) alegar ignorancia de las disposiciones aquí contenidas, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo contrato de trabajo, de haber recibido un ejemplar, de conocerlo y de cumplirlo.

## CAPÍTULO I NORMAS DE ORDEN

### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1º.- Definiciones:

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

**Representante Legal:** La persona encargada de la administración, gestión y control de la Corporacion educacional y que representa legalmente a la institución.

**Empresa:** Corresponde a la Corporacion Educacional Alto Frutillar, RUT; 65.144.802-6; ubicada en Arturo Alessandri #216 A, Frutillar, siendo la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

**Director (a):** La persona que está a cargo del establecimiento educacional.

**Colaborador (a):** Toda persona que en cualquier carácter preste servicio al establecimiento educacional, por los cuales recibirá remuneración.

En aquellos casos en que existan dos, o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.

**Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuestos el trabajador (a) y que puedan provocarle un accidente, o una enfermedad profesional en los Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.

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

**Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida, o regreso entre la casa habitación del trabajador (a) y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada, o salida 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 se dirigía el trabajador (a) al ocurrir el siniestro".

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, certificado de la primera atención de salud en el respectivo centro, testigos u otro medio igualmente fehaciente.

**Accidente del Trabajo:** Toda lesión que sufra una persona a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

**Organismo Administrador del Seguro (ley 16744):** Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), del cual la empresa es adherente.

**Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité de Gestión, del Asesor en Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador de la ley 16744.

Definiciones Asociadas al Nuevo Decreto 44:

**Gestión preventiva:** Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

**Entorno de trabajo seguro y saludable:** Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

**Normas de prevención de riesgos laborales:** Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras.

**Peligro:** Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

**Incidentes o sucesos peligrosos:** Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

**Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

**Riesgo grave e inminente:** Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.

**Factor de riesgo:** Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias.

**Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

**Violencia o acoso por razón de género:** Designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

**Violencia externa:** Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros.

**Lugares o centros de trabajo:** Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

**Puesto de trabajo:** Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

**Condiciones y entorno de trabajo:** Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a)** Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b)** Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c)** Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d)** La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

**Medidas preventivas:** Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

**Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

**Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento.

**Departamento de Prevención de Riesgos:** Corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales.

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora.

**Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos:** Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo.

**Mapa de riesgos:** Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras.

**Representantes de las personas trabajadoras:** Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

**Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:** Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección.

## **Artículo 2º.- Difusión.**

El presente reglamento, que fuera exhibido por el establecimiento 15 días antes de su aprobación, en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por el total de los colaboradores (a), quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta (en archivo digital, o papel).

## **TÍTULO II DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO**

### **Artículo 3º.- Requerimiento contratación, postulación y requisitos.**

Al ingresar a trabajar a Corporacion Educacional Alto Frutillar, el trabajador (a) debe informar verazmente sobre sus antecedentes personales y laborales, adjuntando además los documentos que le sean requeridos por la Empresa.

- a) Todo requerimiento de contratación deberá ser solicitado por la directora del establecimiento educacional, el que deberá estar autorizado por el Gerente Educacional.
- b) Los requisitos para postular a un trabajo en Corporacion Educacional Alto Frutillar son los siguientes:
  - Presentarse a entrevista personal con equipo directivo.
  - Presentarse a evaluación psicológica.
  - Presentar currículo vitae actualizado.
  - Contar con experiencia y recomendaciones.
  - Cumplir con idoneidad moral y psicológica.
  - Ser mayor de edad.
- c) El (la) trabajador (a) que ingrese a ocupar un cargo, deberá acompañar al momento de ingresar la siguiente documentación:
  - Presentar certificado de antecedentes (para fines especiales); al día y sin observaciones.
  - Presentar registro de consulta de inhabilidades para trabajar con menores de edad, al día y sin observaciones.
  - Presentar registro de maltrato relevante al día y sin observaciones.
  - En el caso de profesionales tanto docentes como no docentes, presentar título legalizado ante notario, que tenga timbre que indique que es copia fiel del original.
  - En el caso de no docentes de servicios auxiliares, presentar certificado de enseñanza media rendida en original, o copia legalizada ante notario, que tenga timbre que indique que es copia fiel del original.
  - No docentes, Certificado de idoneidad psicológica emitido por el ministerio de Salud, si no lo posee, el director tramitará la hora para evaluación en el Servicio de Salud y el trabajador (a) deberá asistir a esta de manera obligatoria. El resultado de esta evaluación debe ser idóneo para el cargo al cual postula.
  - Presentar fotocopia cédula nacional de identidad.
  - Certificado de antecedentes previsionales.

- Certificado de afiliación a Isapre, o Fonasa.

Los documentos y requisitos expuestos precedentemente no excluyen las demás exigencias específicas que el cargo requiera, constituyendo requisito esencial el aprobar las pruebas y exámenes de competencia, habilidades y psicológicos que la Escuela determine realizar, o practicar en cada nuevo postulante, según el cargo de que se trate, y la descripción de funciones y labores que corresponda.

#### **Artículo 4º.- De la información falsa, o adulterada.**

Si la Corporación, comprueba con posterioridad a la contratación que la información y/o documentación anterior es falsa y/o adulterada, podrá terminar el contrato de trabajo de inmediato, sin derecho para el trabajador de indemnización alguna, fundado en la causal del Art. 160 Nº7 del Código del Trabajo, eso es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

#### **Artículo 5º.- De la variación de antecedentes.**

Toda variación de los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso 1/7 deberá ser comunicada a la dirección quien comunicará al área de Recursos Humanos el que requerirá acompañar las certificaciones pertinentes.

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

#### **Artículo 6º.-Celebración de contrato.**

Cumplidos los requisitos señalados en el Artículo 3º del presente reglamento, y habiendo sido contratado un trabajador después del proceso de selección correspondiente, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador (a), o de 05 días si se trata de contratos por obra, trabajo, o servicio determinado menor a treinta días, el cual se extenderá al menos en dos ejemplares suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador.

En caso de que el trabajador sea menor de 18 años y mayor de 15 años, este contrato será suscrito además por su representante legal.

#### **Artículo 7º.- El contrato de trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a la ley.**

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes con indicación de nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar, o ciudad en que hayan de prestarse
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acordaren las partes.

#### **Artículo 8º.- Modificación contrato, actualización.**

Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares de este, firmando ambas partes, o en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderá que forman parte integrante del contrato de trabajo.

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

Será obligación del trabajador mantener actualizada en la Dirección del establecimiento los antecedentes y modificaciones que digan relación a su estado civil, domicilio, profesión,

perfeccionamiento u otros consignados en el contrato. Del mismo modo deberá informar respecto del aumento, o disminución de sus cargas familiares con los certificados correspondientes

## **TÍTULO IV DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

### **NUEVA LEY NÚM. 21.561 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES**

#### **Artículo 9º: - De la jornada ordinaria de trabajo.**

La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de la empresa será de 44 horas semanales, las que se distribuirán en no menos de 5 ni en más de 6 días, sin que diariamente dicha jornada ordinaria pueda exceder de 10 horas. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las que se precisarán y detallarán su distribución en los respectivos contratos de trabajo en los casos que excepcionalmente corresponda.

Salvo aquellos casos exentos de limitación de jornada de conformidad a lo dispuesto en el Art. 22 del Código del Trabajo, tales como

- Gerente Educacional.

Los Trabajadores de la Corporación Educacional Alto Frutillar, estarán sujetos a la siguiente jornada ordinaria de trabajo:

Docentes (44 horas semanales)		
Días de la semana	Jornada mañana	Jornada tarde
Lunes y martes	08:15 a 13:00 horas	13:30 a 17:50 horas
Miércoles y jueves	08:15 a 13:00 horas	13:30 a 17:30 horas
Viernes	08:15 a 13:00 horas	13:30 a 17:05 horas

Asistentes de la educación (44 horas semanales, la colación se incluye dentro del horario laboral artículo 39º ley 21.109)	
Días de la semana	Jornada
Lunes a viernes	08:30 a 17:45 horas

Asistente de la Educación fonoaudiólogo	
Días de la semana	Horario
Martes	08:30 a 17:30 horas
Miércoles, jueves, viernes	08:45 a 16:45 horas

Asistente de la Educación	
Días de la semana	Jornada única
Lunes y miércoles	09:00 a 14:00 horas
Jueves	09:00 a 13:00 horas
Asistente de la Educación, Administrativo	
Días de la semana	Jornada única
Lunes a viernes	08:30 a 17:18 horas
Asistente de la Educación, Chofer furgón escolar y Asistente de furgón escolar	
Días de la semana	jornada
Lunes a viernes	08:00 a 10:00 - 11:45 a 16:00

En cualquiera de las modalidades de horario antes mencionadas y cuando por motivo de la naturaleza de su trabajo, un Trabajador tenga que cambiarse de ropa, sea al inicio de la jornada o al final de ésta, el Trabajador (a) no podrá tomar en dicha acción más de 10 minutos cuando ingrese y 10 minutos cuando salga. El incumplimiento de esta obligación da derecho a las sanciones que se establecen en este reglamento, especialmente en lo indicado en el Título XIV de este Reglamento. Para todos los efectos, este período de tiempo forma parte de la jornada de trabajo.

En caso de existir trabajadores contratados por Jornada Parcial, éstos se regirán por lo acordado en sus respectivos contratos individuales de trabajo y por lo dispuesto en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo o por las normas que los reemplacen.

#### **Artículo 10º.- Control de asistencia.**

Todos los trabajadores de la organización deberán registrar mediante firma en su correspondiente control de asistencia.

Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que la Ley precisa e indicadas en el Artículo 9º del presente reglamento, tales como:

- Gerente Educacional

#### **Artículo 11º.- Tiempo de colación.**

Los trabajadores contarán con un período de 30 minutos diarios destinado a colación, dicho período de descanso se considerará:

- Para el personal Docente como NO trabajado para computar la duración de la expresada jornada.
- Para el personal Asistente de la Educación como trabajado para computar la duración de la expresada jornada (según estatuto de asistentes de la educación)

#### **Artículo 12º.- La Corporacion Educacional Alto Frutillar, podrá alterar la distribución de la jornada.**

La Corporacion Educacional Alto Frutillar, podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de sus actividades, o al de alguna de sus unidades, o conjuntos operativos en los términos establecidos por la ley.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento, cuando sobrevenga fuerza mayor, o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes, o efectuarse arreglos, o reparaciones imposergables en las instalaciones, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso a la jornada semanal, las que se pagarán con el recargo legal, o contractual pertinente. Y que deberán estar debidamente autorizadas por la Dirección y Representante legal con firma de ambas partes. De no mediar autorización no podrán efectuarse horas extras.

Por el normal funcionamiento de la institución y bajo acuerdo común no se autorizan horas extras tanto para las docentes como para las no docentes.

#### **Artículo 13º.- Prohibición de trabajo fuera de horario.**

Se prohíbe trabajar sin autorización de la respectiva jefatura fuera de las horas enunciadas en el presente reglamento interno, así como permanecer en el recinto del establecimiento después de las horas de salida, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

#### **Artículo 14º.- Registro -de asistencia y permisos.**

Los trabajadores deberán registrar puntualmente en su libro de Asistencia Diario, tanto la hora de inicio como la hora de término de su jornada diaria de trabajo, de acuerdo con los horarios establecidos en sus contratos de trabajo. Toda entrada, o salida deberá quedar registrada en los registros asistencia de la

empresa. Será obligatorio llevar a cabo esta acción las veces que sea necesario al ausentarse del establecimiento, o al ingresar a él, durante la jornada diaria de trabajo. Para los efectos del registro de la hora de finalización de la jornada de trabajo se establece un lapso prudencial de registro de no más de 10 minutos contados desde el término de las labores.

Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante las horas de trabajo, sin previa autorización escrita del respectivo director (a). El personal que sea autorizado para retirarse de su trabajo por motivos particulares deberá registrar en el dispositivo la salida y posible reintegro al establecimiento, juntamente con presentar la autorización.

Cuando por cualquier motivo el trabajador no pueda concurrir a sus labores, deberá así comunicarlo a la Dirección, quien informará al Gerente Educacional, cualquier inasistencia no justificada dará origen a la aplicación de las sanciones que correspondan.

Los permisos planificados deberán ser solicitados antes de llevarse a efecto con 48 horas de anticipación y en ningún caso antes del inicio de la jornada.

## **TÍTULO V DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS**

### **Artículo 15º.- De las horas extraordinarias.**

Son horas extraordinarias de trabajo, las que exceden de la jornada ordinaria semanal pactada por el trabajador y la Corporación contratante, con conocimiento y autorización escrita de ésta. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones, o necesidades temporales del establecimiento, pactos que deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. En todo caso, las horas extraordinarias autorizadas no podrán exceder de dos horas de trabajo por día, salvo en los casos indicados en el Art. 12º precedente.

### **Artículo 16º.- Forma de pago horas extraordinarias.**

El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el cargo legal, o contractual sobre el valor de la hora ordinaria.

### **Artículo 17º.- Liquidación y pago hora extraordinaria.**

La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará juntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá en los plazos legalmente establecidos.

### **Artículo 18º.- De lo que no constituye una hora extraordinaria.**

No serán extraordinarias las horas que se trabaje en exceso de la jornada ordinaria y en compensación de un permiso, o inasistencia, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por escrito por la empresa. Tampoco son horas extraordinarias las que el trabajador destine a capacitación, o reuniones con apoderados después de la jornada ordinaria de

trabajo ni las horas trabajadas en compensación del descanso pactado en los términos del artículo 35 bis del Código del Trabajo, o las normas legales que lo reemplacen.

## **TÍTULO VI DE LAS REMUNERACIONES Y COMUNICACIONES LABORALES**

### **Artículo 19º.- . Fecha de pago.**

El Empleador cancelará al (la) Trabajador (a), los valores correspondientes a la aplicación de las disposiciones legales vigentes, liquidado y pagado, por mes vencido y en forma en proporción a la carga horaria contratada y días trabajados.

### **Artículo 20º.- . Anexo remuneraciones.**

Un Documento denominado ANEXO DE REMUNERACIONES, igualmente suscrito por las partes contendrá el detalle de las remuneraciones del (la) Trabajador (a); la indicación de las instituciones en las que realiza sus cotizaciones previsionales y los descuentos especiales que autoriza a la Empleadora.

### **Artículo 21º.- . Autorización cancelación remuneraciones.**

El (la) Trabajador (a) autoriza al Empleador a cancelar las remuneraciones mensuales mediante depósito o transferencia en una cuenta bancaria (chequera electrónica; cuenta corriente; cuenta vista u otra) a cuyo efecto, se entenderá que el comprobante de depósito o transferencia reemplaza transitoriamente su firma en la liquidación de remuneraciones, sin perjuicio del derecho a reclamar con posterioridad cualquier diferencia que estime injustificada.

### **Artículo 22º.- . Autorización comunicaciones carácter laboral.**

El (la) Trabajador (a) autoriza también al Empleador a efectuar comunicaciones de carácter laboral al correo electrónico indicado en la individualización del CONTRATO DE TRABAJO, las que tendrán validez para todos los efectos legales, con excepción de aquellas que la legislación establece que deban efectuarse al domicilio del trabajador.

## **TÍTULO VI BIS PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO.**

### **Artículo 23 ° .. Cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.**

Corporacion Educacional Alto Frutillar garantizará a todos los trabajadores el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62º bis del Código del Trabajo, que señala:

**“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, o productividad. Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.”**

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154º número 13 del Código del Trabajo, se establece el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en el establecimiento, cuando consideren que su remuneración es sustancialmente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollos un mismo trabajo y consideren asimismo que dicha diferencia se fundamente en consideraciones arbitrarias.

## **Artículo 24º.- Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.**

Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, aquellos actos, o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten en consideración al género de los respectivos trabajadores, o trabajadoras.

Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, las eventuales diferencias en remuneraciones entre personas de distinto género que desarrollen un mismo trabajo, no se considerarán arbitrarias cuando ellas se funden, entre otras, en razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, o desempeño de cada trabajador, o trabajadora. Se entiende que no son arbitrarias las diferencias de remuneraciones que se funden, a vía meramente ejemplar y sin que la enumeración que sigue sea taxativa, en las siguientes:

- a) La preparación técnica y profesional del trabajador, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado, o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.
- b) La experiencia laboral adquirida por el trabajador ya sea en su permanencia en el establecimiento como en otros empleadores en las que el trabajador(a) hubiere laborado previamente
- c) La circunstancia de tener responsabilidades, o dirección sobre otros trabajadores, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la Empresa, y la cantidad o entidad de éstos.
- d) Las calificaciones, o evaluaciones de desempeño que el Trabajador(a) obtenga en los procesos de evaluación periódica que realice el establecimiento
- e) Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimientos de metas, etc.
- f) Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades del Trabajador(a).
- g) Criterios de seguridad y salud ocupacional del Trabajador(a) en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de esta.
- h) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellos Trabajadores(as) que reúnen las condiciones necesarias y óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargo correspondiente.
- i) Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinados Trabajadores desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otros Trabajadores(as) en el mismo cargo.

## **Artículo 25º.- Del reclamo de remuneración arbitraria según género.**

Todo trabajador (a) de la Corporación que considere que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otros trabajadores(as) que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género del respectivo Trabajador(a) y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante al establecimiento, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Presentar una reclamación formal, por escrito, dirigida a la dirección del establecimiento. Dicha reclamación deberá contener, a lo menos, lo siguiente:
  - a) Nombres, apellidos y Rol Único Tributario del reclamante.
  - b) Individualización del cargo que el reclamante ocupa en la Empresa.
  - c) Individualización de él, o las personas respecto de la cual considera que existe una diferencia de remuneración arbitraria según género, con indicación del trabajo que desempeña ese trabajador y la remuneración estimada, o supuesta del mismo.
  - d) Una relación detallada y fundamentada de los hechos y circunstancias que configuran la diferencia arbitraria de remuneración, y los fundamentos de por qué considera que dicha diferencia de remuneración es arbitraria.
  - e) La fecha del reclamo y la firma del reclamante.

2. La reclamación del Trabajador(a) deberá presentarse en 2 copias originales y serán timbradas por la dirección del establecimiento al momento de ser recibidas. Una de dichas copias será devuelta al Trabajador(a). Desde la fecha en que la reclamación sea recibida por la Dirección del establecimiento, se comenzarán a computar los plazos que más adelante se indican. La reclamación sólo podrá ser presentada por el Trabajador(a) directamente afectado por la situación que reclama.
3. Toda reclamación formulada en los términos señalados en el presente Título deberá ser investigada por la Dirección del establecimiento en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un trabajador de la Corporación contratante, debidamente capacitado para conocer de estas materias.
4. Recibido el reclamo, el trabajador designado para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción de este, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al, o la reclamante, en forma personal, entrevistando y revisará todos los antecedentes aportados por el, o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en el establecimiento y que se refiere tanto al Trabajador(a) reclamante como a los demás Trabajadores(as) respecto de los cuales el reclamante alega diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad, descripciones de cargo (si los hubiere), currículum vitae, hoja de vida, existencia, o no de contratos colectivos que los beneficien, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. Podrá, asimismo, entrevistar a, o los jefes directos del reclamante y de los Trabajadores(as) de comparación y a compañeros de trabajo de estos.
5. El trabajador a cargo de la investigación del reclamo hará entrega de sus conclusiones, dentro del plazo no superior a los 25 días desde la fecha en que se le encomiende el encargo, a la Dirección del establecimiento. Dicho informe deberá ser fundado, deberá constar por escrito y deberá contener las recomendaciones o sugerencias necesarias a fin de que la Empresa pueda emitir su respuesta al reclamo presentado.
6. Una vez recibido el informe del trabajador a cargo del reclamo, dará respuesta al reclamo presentado por el Trabajador(a), la cual deberá ser por escrito, será fundada y contendrá, al menos, lo siguiente:
  - a) Lugar y fecha de la respuesta.
  - b) Nombre, apellidos, RUT del reclamante.
  - c) Cargo que ocupa el reclamante.
  - d) Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada.
  - e) Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada.
  - f) Nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta al reclamante.

La respuesta de la Empresa deberá ser entregada personalmente al Trabajador(a) reclamante, o enviada por correo certificado a su domicilio.

#### **Artículo 26º.- En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador.**

En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a los dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

### **TÍTULO VII DE LAS OBLIGACIONES**

#### **Artículo 27º.- Obligaciones del colaborador (a).**

Además de las contenidas en las leyes y reglamentos del trabajo, en sus contratos y en otras disposiciones de este Reglamento, son obligaciones de todo colaborador (a).

- a) Ser respetuoso y cumplir las órdenes que sus superiores imparten en orden al buen servicio y al mejor interés de la Corporación contratante, así como para requerir sus derechos.

- b) Observar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables; una actitud deferente y de respeto para con sus compañeros de trabajo superiores, subordinados y con toda persona que concurra al establecimiento.
- c) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar sus horas de entrada y salida tanto para los efectos del cumplimiento de su obligación de asistencia como para el cómputo de las horas extraordinarias.
- d) Dar aviso inmediato a su superior directo, de las posibles y reales pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran, o puedan sufrir los equipos y objetos a su cargo
- e) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento y conservar en buen estado y restituir a requerimiento de ésta los instrumentos y útiles que se le facilite, o asigne para el trabajo.
- f) Responsabilizarse de la pérdida, o deterioro, que ocurra por su negligencia, o descuido, de las herramientas, materiales y útiles de trabajo que estén a su cuidado.
- g) Poner el máximo cuidado en el uso de las máquinas (si las hubiera), equipos, materiales e implementos de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes del establecimiento y por consiguiente, de su fuente de trabajo.
- h) Denunciar a la Dirección, a fin de prevenir indeseadas consecuencias, las irregularidades que advierta en el normal desenvolvimiento de las actividades laborales.
- i) Dar aviso oportuno a la Dirección, en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que lo impida.
- j) Mantener un comportamiento leal, honesto e íntegro para con la Corporación contratante en sus actuaciones relacionadas con su trabajo.
- k) Mantener el aseo e higiene personal, así como del lugar de trabajo durante toda la jornada laboral.
- l) Es obligatorio para todos los colaboradores el cumplimiento de todos los protocolos, procedimientos y directrices, que el establecimiento educacional establezca en conjunto con el comité de gestión.
- m) Es obligatorio el uso dentro del establecimiento del vestuario que el establecimiento entregue al trabajador (a), si correspondiere, para el desempeño de su trabajo, así como todo otro implemento, o vestuario necesario para el desarrollo de sus funciones que se provea, sean o no elementos de seguridad.
- n) Abstenerse de fumar en todas las dependencias, sean interiores, o exteriores, abiertas o cerradas.
- o) Concurrir a los cursos, o seminarios de capacitación programados.
- p) No Ejercer en forma indebida, por ningún medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen, o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una “conducta de acoso sexual”.
- q) Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos e información de todo tipo de la Corporación contratante y Escuela, mantener bajo estricta reserva y confidencialidad, todo antecedente, información, dato, o hecho que conociere, o de que dispusiera, por cualquier motivo, en relación con las actividades de la Corporación contratante y de sus directores, representantes o apoderados y demás personal, incluidos su correspondencia, acuerdos, convenios y contratos, libros de comercio, o de contabilidad y documentos de cualquier especie que contengan información sobre sus actividades .
- r) Acatar las instrucciones de la Dirección que tiene por objeto evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. De esta forma, los empleados deberán cumplir con las obligaciones de esta naturaleza y no podrán, salvo autorización expresa de la Dirección, introducir y/o bajar de internet programas, medios magnéticos e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo de la empresa.
- s) Para el caso de los trabajadores que tengan responsabilidad en la recepción, Despacho y Transporte de Insumos o Mercadería, tales como víveres junaeb, productos químicos, insumos de aseo, escritorio, entre otros será obligación la revisión de los documentos que deben respaldar

el ingreso, salida o transporte, debiendo velar por la concordancia de las descripciones y volúmenes de estos.

Todas las obligaciones antes señaladas serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato, para todos los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en la letra t) anterior

## **TÍTULO VIII DE LAS PROHIBICIONES**

### **Artículo 28.- Está prohibido a los trabajadores.**

Además de lo establecido como prohibición en el contrato individual está prohibido a los trabajadores (as):

- a) Llegar atrasado a su trabajo, o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo.
- b) Preocuparse, o realizar cualquier acción durante las horas de trabajo de negocios, o actividades ajenas al establecimiento, de asuntos personales en forma excesiva, o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- c) Beber alcohol en las dependencias de la escuela tanto interiores como exteriores.
- d) Fumar en las dependencias de la escuela tanto interiores como exteriores.
- e) Correr listas, o suscripciones de cualquier naturaleza, sin la previa autorización de la Dirección.
- f) Desarrollar discusiones, o propaganda dentro del establecimiento, ya sea de carácter político, religioso o social.
- g) Realizar cualquier acto que atente contra la moral, disciplina, o buenas costumbres.
- h) Realizar trabajos que no estén dentro de su descripción, funciones y naturaleza.
- i) Revelar datos, o antecedentes que haya conocido con motivo de sus relaciones con el establecimiento, por cualquier medio que éstos sean incluyendo, pero no limitado a correos electrónicos, información verbal, documentos, medios vídeo gráficos, u otros, o cuando por su naturaleza la información fuere declarada de carácter reservada.
- j) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas y Escuela, otras actividades distintas a su función, o tarea.
- k) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, o drogas alucinógenas en los lugares de trabajo.
- l) Ingresar al establecimiento en estado de intemperancia o encontrándose afectado en su condición de conducta normal o con su estado de salud seriamente resentido. En este último caso debe avisar al jefe inmediato (Director), quien lo enviará para evaluación médica o le permitirá retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- m) Adulterar, o dañar en cualquier forma el registro de llegada, o salida al trabajo, propia, o de otra persona, y marcar, o registrar la llegada, o salida de algún otro trabajador.
- n) Utilizar equipo herramientas, materiales y demás elementos del establecimiento en trabajos ajenos a ella.
- o) Ingerir alimentos en dependencias del establecimiento, que no correspondan al lugar establecido para tal efecto.
- p) Portar armas de cualquier clase, o elementos que puedan ser usados como tales, en horas, o lugares de trabajo.
- q) Causar intencionalmente, o actuando con negligencia u omisión culpable daños a equipo, instalaciones y materiales del establecimiento.
- r) Trabajar sobre tiempo, sin autorización previa de la Dirección.
- s) Permanecer dentro del establecimiento, o ingresar a él fuera de sus horas de trabajo sin autorización superior.

- t) Practicar juegos de azar, u otros en el interior del establecimiento, dentro, o fuera de su jornada de trabajo.
  - u) Vender, o mal utilizar ropa de trabajo y/o elementos de seguridad proporcionados por la Corporacion contratante.
  - v) Promover, o participar en desórdenes, o riñas al interior, o cercanía del establecimiento.
  - w) Efectuar por cuenta propia, negocios o comercios con los productos e implementos del establecimiento.
  - x) Utilizar Calentadores de Agua, cafeteras, cocinillas, estufas, ventiladores, termos, a no ser que esté expresamente permitido.
  - y) No acatar u omitir las indicaciones de la dirección del establecimiento, al objeto de evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. Así, queda expresamente prohibido introducir, descargar y/o bajar de internet, de medios magnéticos o de cualquier otro medio que permita el almacenamiento de información (pendrive, disco externo, etc.), programas e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo. Del mismo modo, está prohibido el uso de los sistemas computacionales para fines particulares o personales, como así mismo copiar y reproducir información computacional del establecimiento. Cualquier modificación, ingreso de programas, uso de medios magnéticos u otros que digan relación con los sistemas computacionales del establecimiento deberán ser visados y autorizados por la dirección.
  - z) Entregar, dar, proporcionar, facilitar, comunicar, enviar, y/o difundir sea por cualquier medio y a cualquier hora, dentro o fuera del establecimiento, cualquier información relacionada a las labores que cada trabajador o la empresa realiza.
- aa) Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece Corporacion contratante.
  - bb) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
  - cc) Reñir con sus compañeros o jefes.
  - dd) Usar con fines inadecuados los elementos de seguridad.
  - ee) Hacer mal uso de dineros, o fondos que la Corporacion contratante destine para el cumplimiento de sus funciones.
  - ff) Hacer uso de los estacionamientos y lugares destinados a estacionar en forma indebida (si los hubiera). Esto implica el pleno respeto a los estacionamientos asignados a personal específico o a visitas, el respeto a las normas y señalética de prohibición de estacionamiento y/o detención y en general a toda norma de manejo de vehículos propios, de terceros, o de empleados, dentro del establecimiento. Salvo que sea necesario, no permanecer en el área de seguridad que se encuentra establecida al ingreso de las dependencias del establecimiento, lugar que debe en todo momento estar expedita.

Todas estas prohibiciones serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato de trabajo, para todos los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL**

### **Artículo 29º.- Feriado anual docente.**

Para todos los efectos **legales** el **feriado anual de los profesionales de la educación** es el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero, el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

### **Artículo 30º.- Feriado anual asistente de la educación.**

**Los asistentes de la educación** gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época

invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

#### **Artículo 31º.- De la convocatoria asistentes de la educación que desarrollan labores esenciales.**

Sin perjuicio del inciso anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado el Director Ejecutivo, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados.

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

### **TÍTULO X DE LAS LICENCIAS Y DEL SERVICIO MILITAR**

#### **Artículo 32º.- Por enfermedad.**

Por Enfermedad; El trabajador enfermo, o imposibilitado para asistir al trabajo, debe avisar a la Corporación contratante, por sí mismo, o por medio de un tercero, dentro de las veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad, o impedimento.

Asimismo, deberá presentar a su empleador, cuando corresponda, el formulario de licencia, con la certificación del médico tratante, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia.

#### **Artículo 33º.- La tramitación y autorización de las licencias médicas.**

La tramitación y autorización de las licencias médicas se ajustará a las disposiciones contenidas en la legislación y reglamentación vigente. De esta forma, el trabajador que por enfermedad estuviera imposibilitado de concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa, por sí, o por medio de un tercero, dentro de las 2 primeras horas de la jornada diaria de trabajo del primer día de ausencia, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar aviso oportunamente. Además del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante la presentación del formulario de licencia, con la certificación médica extendida por un profesional competente, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la fecha de emisión de dicha licencia. Mientras dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

Los trabajadores recibirán atención médica, subsidios y beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.

La Corporación Educacional, una vez recibida la licencia a que hace mención el inciso primero de este artículo, tendrá un plazo de 2 días hábiles contados desde el día siguiente a la recepción de la licencia, para presentarla en la entidad de salud previsional correspondiente para su posterior tramitación.

#### **Artículo 34º.- Por maternidad.**

Por Maternidad; Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, manteniéndoseles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Para hacer uso del descanso de maternidad la trabajadora deberá presentar al establecimiento la licencia médica que ordena la legislación y reglamentación vigente.

### **Artículo 35º.- Subsidio por enfermedad grave hijo menor de un año.**

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior, cuando la salud de su hijo menor de un año requiere de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el artículo anterior.

### **Artículo 36º: Fuero maternal.**

Sin causa justificada no se podrá pedir la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la trabajadora durante el período de embarazo, y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

### **Artículo 37º.- Servicio Militar.**

Por Servicio Militar; El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el Servicio Militar o tomare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamados a instrucción hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento, sin que el tiempo de ausencia del trabajador interrumpa su antigüedad en la empresa para ningún efecto legal.

## **TÍTULO XI DE LOS PERMISOS**

### **Artículo 38º.- Comprobante de permiso.**

Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso de la Corporación contratante.

Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior (directora y/o Gerente).

### **Artículo 39º.- Permiso por muerte hijo, cónyuge, hijo en período de gestación, padre o madre.**

En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá 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 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 ampara sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, para lo que deberá acudir siempre a la jefatura superior. (director o Representante Legal)

## **TÍTULO XI (BIS) ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL LEY N°20.047**

### **Artículo 40°. - Permiso para el padre en caso de nacimiento de un hijo.**

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

Este permiso se otorgará también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

## **OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N°20.399**

### **Artículo 41°. -Ausencia, o inhabilidad de la madre.**

El trabajador que, por ausencia, o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N.º 203 del Código del Trabajo.

El trabajador, o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

### **Artículo 42°. - Aplicación si la madre fallece.**

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial."

## **TÍTULO XII LEY 20.545, DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL**

### **Artículo 43º.- Permiso postnatal parental.**

El actual postnatal de 12 semanas, se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 66 UF brutas.

Este beneficio se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes, o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

Las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas adicionales con permiso completo, 100% de subsidio con tope de 66 UF, o 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio.

### **Artículo 44º.- Subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada.**

Si durante el postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la trabajadora mamá tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.

### **Artículo 45º.- Traspaso al padre y cálculo del subsidio, fuero y días libres.**

Si la trabajadora decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa y si decide tomarse 18 semanas a media jornada, le puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio se calcula en base a su sueldo y tendrá derecho a fuero por el doble del

periodo que se tome a jornada completa, o un máximo de tres meses si lo toma a jornada parcial. El fuero comienza diez días antes de comenzar el permiso. En cuanto a los días libres para el padre, los actuales 5 días permanecen inalterados.

#### **Artículo 46º.- Del fuero.**

El padre tendrá un fuero que lo protege del despido de su trabajo por el doble del período del postnatal que tome y que empieza a correr 10 días antes del inicio del permiso. Por ejemplo, si se toma un mes, tiene dos meses de fuero. Si se toma un mes y medio, tendrá 3 meses de fuero. El máximo período de fuero paterno es de 3 meses.

#### **Artículo 47º.- Aviso a la Inspección del trabajo ejercer derecho postnatal parental.**

30 días antes de comenzar el postnatal parental, se deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo sobre cómo ejercerá este derecho. De no informar nada, se da por hecho que la trabajadora tomará el postnatal parental por 12 semanas completas. La trabajadora debe informar, si decide hacer uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas. Durante el ejercicio a media jornada del postnatal parental, tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que recibirán antes del prenatal.

#### **Artículo 48º.- Madres de niños prematuros y de hijos múltiples.**

A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación, o pesen menos de un kilo y medio al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal. A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples, se aplicará el permiso que sea mayor.

#### **Artículo 49º.- Padres de hijos adoptados.**

Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del período de postnatal como del nuevo período de postnatal parental, de acuerdo con las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el período de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

#### **Artículo 50º.- Mismos derechos existentes frente al fuero.**

Las trabajadoras se mantienen protegidas con los mismos derechos existentes frente al fuero; es decir, la trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida.

### **TÍTULO XIII DE LA ROPA DE TRABAJO**

#### **Artículo 51º. - Vestuarios de trabajo.**

La Corporación Educacional Alto Frutillar, cuando corresponda y de acuerdo a las funciones del Trabajador, podrá proporcionar a los trabajadores vestuarios de Trabajo, según la periodicidad y composición de prendas que se precise para el desempeño de determinados cargos, a juicio exclusivo del establecimiento.

#### **Artículo 52º.- Conservación vestuario de trabajo.**

El trabajador tendrá la obligación de mantener en buen estado de uso y de conservación su vestuario de trabajo, por quedar éstos a su cuidado, asimismo, serán de cargo del trabajador los deterioros, o pérdidas.

#### **Artículo 53º.- Uso elementos de vestir.**

El trabajador está obligado a usar los elementos de vestir que se le hayan confiado, única y exclusivamente durante la jornada de trabajo, por lo que no está permitido su uso en actividades que

no sean las relacionadas con su trabajo en la Corporacion Educacional Alto Frutillar.

#### **Artículo 54º.- Propiedad del vestuario de trabajo.**

Los vestuarios de trabajo serán en todo caso propiedad de la Corporacion contratante, quedando prohibido por parte de los trabajadores su comercialización, o entrega a terceros. El incumplimiento a la prohibición señalada en el inciso anterior será causal suficiente para el término del respectivo Contrato de Trabajo del empleado.

#### **Artículo 55º.- Devolución del vestuario de trabajo.**

El trabajador que se retire de la Corporacion contratante, cualquiera sea la causal que la provoque, deberá devolver en el momento de su retiro el vestuario que esté en su poder. El no cumplimiento de lo indicado precedentemente, faculta al establecimiento a retener de su finiquito los valores correspondientes a las prendas no devueltas.

#### **Artículo 56º.- Mal uso vestuario de trabajo.**

Los jefes inmediatos estarán obligados a informar a la Dirección el mal uso del vestuario en que incurrieron los trabajadores, dentro del mismo día en que hayan ocurrido los hechos, o a más tardar el día hábil siguiente. Según el Artículo 72 del Decreto 44 esta información deberá proporcionarse dentro del mismo día en que hayan ocurrido los hechos o, a más tardar, el día hábil siguiente. La entidad empleadora deberá registrar estos incidentes y las medidas tomadas para corregir la situación.

### **TÍTULO XIV DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA**

#### **Artículo 57º.- Conducción de vehículos propiedad del Establecimiento.**

Los trabajadores que en razón de sus funciones o por necesidad del establecimiento tengan que conducir vehículos de propiedad de esta, deberán contar con la Licencia de Conducir apropiada de acuerdo a la ley, y deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito.

#### **Artículo 58º.- Recepción y entrega de vehículos del Establecimiento.**

En cada oportunidad que un trabajador reciba o entregue un vehículo que no esté permanentemente a su cargo, deberá dejar constancia del estado en que se encuentra, tanto de pintura, tapiz, vidrios, manillas, etc., debiendo además, hacerse un inventario de los accesorios que correspondieran.

#### **Artículo 59º.- Desperfectos en los vehículos del Establecimiento.**

El trabajador que notase alguna falla o desperfecto mecánico o eléctrico en el vehículo, que requiera urgente reparación, deberá de inmediato informarlo para que se le efectúen las reparaciones necesarias.

#### **Artículo 61º.- En caso de choque, o accidente.**

En caso de choque o accidente causado por el mismo trabajador u originados por terceros, este deberá proporcionar al establecimiento una declaración escrita lo más exacta posible de lo ocurrido, declaración que deberá contener la descripción precisa del siniestro, antecedentes del otro vehículo y su conductor, posibles testigos y sus datos y, número y unidad policial (carabineros) en que se dejó la constancia (parte). En estos casos, el Trabajador está obligado a realizar la correspondiente denuncia y/o constancia, y a colaborar en todo lo que sea necesario y requerido por las autoridades que correspondan o por el establecimiento para efectos de los seguros involucrados u otros efectos.

Las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones de la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor.

## **TÍTULO XV INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS**

### **Artículo 62º.- Informaciones, peticiones y reclamos.**

Los reclamos, peticiones, e informaciones individuales, o colectivas relacionadas con el desempeño del trabajador, o con la forma en que éste debe cumplir con sus obligaciones contractuales, así como aquéllas que se refieren a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean legales, o convencionales, serán formulados por él, o los interesados, por escrito, o verbalmente con constancia escrita a la Dirección del establecimiento, o a Gerente.

Cuando se formule peticiones de carácter colectivo, éstas se tramitarán por intermedio del delegado del Personal, si lo hubiere o de un director del Sindicato si lo hubiere y a falta de éstos, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y contratados desde un año antes en la Corporación Educacional Alto Frutillar, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su presentación.

## **TÍTULO XVI SANCIONES Y MULTAS**

### **Artículo 63º.- Sanciones y multas.**

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, si esta es leve y ocurre por primera vez, con una amonestación verbal, o escrita. Si es primera vez, pero no es una falta leve, se procederá a sancionar al trabajador por escrito con copia a la Inspección del Trabajo. Dicha amonestación será del jefe inmediato (director, o Gerente Educacional). Una segunda amonestación será siempre escrita, de su Jefe inmediato, o su Jefe Superior (Director, o Gerente Educacional), con copia a la Inspección del trabajo. En caso de reincidencias, se podrán aplicar multas que podrán llegar a un monto que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del infractor. Las definiciones de las sanciones antes señaladas se encuentran en los Arts. 102 y 103 de este Reglamento. En caso de que algún otro título o norma de este Reglamento imponga sanciones o multas específicas para situaciones concretas, se estará a dichas multas por sobre lo indicado en este artículo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, se establecen las siguientes multas por atrasos:

Tiempo de Atraso	Multa (% sobre el máximo a aplicar, siendo este el 25% de la remuneración diaria)
01' hasta 10'	0 %
10' hasta 15'	10 %
15' hasta 25'	50%
25' hasta 45'	80%
Sobre 45'	100%

Aquellos retrasos que ocasionen trastornos al funcionamiento regular del establecimiento y que evidencian el desinterés del trabajador por cambiar de actitud, aceptando simplemente las amonestaciones y multas que se le aplique, permitirá a la Corporación Educacional Alto Frutillar finiquitar su contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido por la Ley, por ser tales hechos contraproducentes a los intereses de los trabajadores y del establecimiento.

Las multas podrán reclamarse dentro del tercer día de aplicadas y notificadas, ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de Bienestar de la Corporación Educacional Alto Frutillar, a prorrata de la afiliación y del orden señalado. A falta de estos fondos, o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará por el

establecimiento tan pronto como hayan sido aplicadas.

## **TÍTULO XVII DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 64º.- Terminación del contrato de trabajo.**

La terminación del contrato se regirá por las normas contempladas en el Código del Trabajo, o por las que en el futuro se dicten sobre esta materia.

### **Artículo 65º.- A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador.**

A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, el establecimiento le otorgará un certificado que expresa únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional, o técnico o la labor que el trabajador realizó.

El establecimiento avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de previsión que corresponda.

### **Artículo 66º.- Trabajadores sujetos a fuero laboral.**

En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, el establecimiento sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del juez competente, sin perjuicio de su facultad de suspender su concurrencia al trabajo por razones de buen servicio y orden.

## **TÍTULO XVIII PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 67º.- Procedimiento por reclamo término contrato de trabajo.**

El trabajador que ha sido despedido por una, o más de las causales establecidas en los Artículos 159, 160, 161, del Código del Trabajo que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida, o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

Ninguna solución a la que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá mantener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

## **TÍTULO XIX PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL (VER TÍTULO LXII LEY 21.643, “LEY KARIN” )**

### **Artículo 68º. - Acoso Sexual.**

Para los efectos de este reglamento, se entiende por acoso sexual, toda conducta, o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido, y que amenacen, o perjudiquen su situación laboral, o sus oportunidades en el empleo, existiendo dos tipos de acoso:

1. El acoso sexual de intercambio, o chantaje: Es aquel en que la conducta se constituye por exigencias sexuales de un superior a cuya aceptación se condicionan la obtención de determinadas ventajas laborales para la víctima, ya sea para obtener nuevos beneficios laborales, o bien mantener los que disfruta. Se requiere que el acosador tenga una ubicación jerárquica superior que la víctima.
2. El acoso sexual ambiental. Se constituye por una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales de ningún tipo. Puede tener como sujeto activo a un compañero de trabajo no

superior jerárquicamente

Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes:

- a) El envío de correos electrónicos, cartas, misivas, o notas personales que contengan propuestas, o requerimientos de carácter sexual no deseados ni consentidos por él, o la destinataria.
- b) Manosear, acorralar, o sujetar con fines sexuales a la persona acosada.
- c) Ejercer presiones psíquicas, o amenazas de afectar la estabilidad laboral de la persona acosada si no accede a requerimientos sexuales no consentidos por ésta a favor de un superior jerárquico.
- d) Condicionar la promoción en el empleo de un trabajador(a), o el acceso a oportunidades, o condiciones laborales más beneficiosas para éste, a la aceptación de requerimientos sexuales no consentidos por éste.
- e) Y en general, toda acción, o conducta hostil, intimidante y ofensiva que tenga por objeto requerir, o insinuar una relación de carácter sexual no consentida por el sujeto pasivo de dicha acción.

Será necesario que las conductas de acoso sexual impliquen una amenaza, o perjuicio de la situación laboral actual del trabajador(a) afectado, o una amenaza, o perjuicio al acceso a oportunidades, o mejores condiciones laborales al trabajador(a) afectado.

Especial gravedad revestirá las conductas descritas precedentemente si éstas son realizadas en forma reiterada por una misma persona, sea que afecten a un mismo sujeto pasivo, o a sujetos pasivos diferentes.

#### **Artículo 69°: Conocimiento y denuncia de acoso sexual.**

Todo trabajador/a de la empresa que sufra, o conozca de hechos que puedan constituir un acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Dirección del establecimiento, o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva.

#### **Artículo 70°: Denuncia por escrito.**

La denuncia escrita dirigida a la Dirección y/o Gerente Educacional del establecimiento deberá señalar, a lo menos, lo siguiente:

- a) Los nombres, apellidos y Rol Único Tributario del denunciante.
- b) El cargo que el denunciante ocupa en el establecimiento.
- c) Cuál es su dependencia jerárquica, o relación profesional con el denunciado.
- d) Una relación detallada y veraz de los hechos constitutivos del acoso sexual denunciado, en lo posible indicando lugar, fecha y hora.
- e) La forma en que los hechos denunciados amenacen, o perjudiquen su situación laboral, o sus oportunidades en el empleo.
- f) El nombre del presunto acosador y el cargo que éste ocupa en Corporacion , los nombres y apellidos de los eventuales testigos del acoso.
- g) Fecha de la denuncia y la firma del denunciante.

#### **Artículo 71°: Investigación y derivación a la Inspección del Trabajo.**

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo precedente deberá ser investigada por el establecimiento en un plazo máximo de 30 días, designando para este efecto una persona imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

La Dirección y/o Gerente Educacional, del establecimiento derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la denuncia, cuando determine que la gravedad de la denuncia así lo requiera, o cuando en opinión del establecimiento existan inhabilidades, o conflictos de interés al interior de la misma por la identidad de las personas involucradas, o cuando considere que el establecimiento no cuenta con personal calificado para

desarrollar la investigación.

#### **Artículo 72º: Designación del Investigador.**

Una vez recibida la denuncia y decidido por la Dirección, o Gerente Educacional del establecimiento que se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar al investigador quien tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

#### **Artículo 73º: Adopción de medidas precautorias.**

Atendida la gravedad de los hechos denunciados y la verosimilitud de los antecedentes aportados, el investigador podrá solicitar a la dirección, o Gerente Educacional del establecimiento la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo de uno u otro, o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes. Lo anterior se implementará sólo a petición del investigador y siempre que ello sea posible en consideración a las posibilidades del establecimiento, las condiciones de trabajo, la naturaleza de los trabajos desempeñados por los involucrados en la denuncia, la existencia de espacio físico suficiente para ello y la existencia de diferentes distribuciones de jornada por turnos.

Las medidas precautorias deben aplicarse de inmediato, considerando la nueva responsabilidad del empleador en aplicar la Tutela Laboral.

#### **Artículo 74º: Constancia del proceso de Investigación.**

El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se aportaron al proceso.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

#### **Artículo 75º: Emisión del Informe.**

Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos del eventual acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes, las conclusiones a que llegue el investigador y -en caso de acreditarse las conductas de acoso sexual- las medidas o sanciones que se proponen para el caso.

#### **Artículo 76º: Sanciones.**

Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la dirección, o Representante Legal del establecimiento, las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal.
- c) Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
- d) Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
- e) Terminación del contrato de trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra b) del N.º 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

#### **Artículo 77º: Entrega del Informe, plazos y aprobación.**

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la dirección, o Gerente Educacional establecimiento a más tardar el día vigésimo, contado desde el inicio de la investigación y será notificado en forma personal a las

partes, o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo.

La dirección, o sostenedor podrá aprobar el informe, o solicitar aclaraciones, o nuevas diligencias que estime pertinente.

#### **Artículo 78º: Observaciones de los involucrados, acompañamiento de antecedentes y plazos.**

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, dentro del plazo fatal de dos días hábiles contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando, o modificando su primer informe y notificándose a las partes en la forma señalada precedentemente.

El informe y todos los antecedentes de la investigación serán remitidos a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes de expirado el plazo de 30 días de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiera terminado con antelación al citado plazo máximo de 30 días.

#### **Artículo 79º: Observación Inspección del Trabajo.**

En caso de existir observaciones por parte de la Inspección del Trabajo al informe emanado del establecimiento, éstas serán consideradas por la dirección, o Gerente Educacional, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final del investigador. El informe definitivo, que contendrá las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo fatal de cinco días hábiles de recibidas las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente, o mediante carta certificada.

Las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.

#### **Artículo 80º: Apelación.**

Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general de este tipo de sanción establecido en el presente reglamento.

En caso de la aplicación de una multa, el trabajador afectado tendrá derecho a presentar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, según lo establecido en el **Artículo 34 del Decreto 44**. Este artículo garantiza a los trabajadores la posibilidad de reclamar cualquier duda o desacuerdo relacionado con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. El procedimiento de reclamos deberá ser claro, accesible y garantizar el derecho del trabajador a ser escuchado y a recibir una respuesta oportuna.

### **TÍTULO XX MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN EL ESTABLECIMIENTO**

#### **Artículo 81º: Medida de control, requisitos.**

Toda medida de control que sea implementada en el establecimiento deberá cumplir siempre con los siguientes requisitos:

1. Deberá respetar en todo momento los derechos fundamentales de las personas (trabajadores), en especial el derecho a la integridad física y síquica, a la privacidad y a la protección de la información de carácter personal e íntimo.
2. No podrán ser nunca dirigidas a determinados trabajadores, sino que se establecerán en forma aleatoria y se ejercerán en forma general respecto de todos los trabajadores.

#### **Artículo 82º: Medidas de control Establecimiento.**

El Establecimiento podrá realizar las siguientes medidas de control y seguridad:

- a) El establecimiento podrá tener cámaras dentro de sus dependencias, las que nunca:
  - Podrán estar dirigidas a un empleado en específico.
  - Podrán ser puestas para filmar lugares íntimos (ej. baños).

- b) El establecimiento podrá implementar un sistema de revisión de efectos personales de los trabajadores en forma aleatoria. La revisión será implementada por un proceso manual, o bien por un proceso electrónico, de acuerdo con lo siguiente:
  - El proceso manual consistirá en que todos los trabajadores retirarán de una caja o sobre cerrado una bola o papel de color. Dentro de dicha caja o sobre habrá bolas o papeles de colores. En caso de que un trabajador saque una bola o papel del color que se designe como color de revisión, será revisado en la forma antedicha.
  - El proceso electrónico consistirá en un programa o software. En la entrada y salida del establecimiento existirá un interruptor con el cual se encenderá una luz de color verde o roja (u otros 2 colores). El programa o software arrojará un determinado color, garantizando que esto se haga en forma aleatoria. Si un trabajador al presionar obtiene el color que se ha designado para revisión, será revisado en la forma antedicha.
- c) El establecimiento establecerá un control a los vehículos que entran y salgan de las dependencias de la misma. Dicho control consistirá en una revisión ocular y física de la maleta de los automóviles u otros compartimientos similares donde se puedan guardar bienes, incluyendo espacios abiertos del vehículo o butacas. Esta revisión se podrá extender a los bolsos y similares del chofer y pasajeros.
- d) El establecimiento establecerá un sistema de revisión de lockers o estantes, el que será realizado a todos los lockers o estantes del establecimiento en los períodos que estime conveniente. La revisión será hecha en presencia del empleado a quien le corresponde cada locker o estante.
- e) El establecimiento establecerá un sistema de revisión de los baños del establecimiento. Dicha revisión se hará a todos los baños existentes en el establecimiento.
- f) El establecimiento establecerá medidas de control en los sistemas informáticos y computacionales, que consistirán en una revisión a todos los computadores y sistemas del establecimiento, para detectar virus, envío y/o recepción de información errada y/o que viole las obligaciones contractuales y las que derivan de los contratos de trabajo.
- g) El establecimiento podrá establecer bloqueos a determinadas páginas web, o correos electrónicos que no sean necesarios para el cumplimiento de las funciones del trabajador, o bien establecer bloqueos, o limitaciones de acceso a internet en general para ciertos equipos, en la medida que en estos no se requiera del uso de la web, o bien no se requiera del uso de internet. Las limitaciones de acceso a internet podrán incluir, por ejemplo, que en determinados equipos haya acceso a las cuentas de correo, pero no a navegar por páginas.

## **TÍTULO XXI PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS**

### **Artículo 83º: Aviso a dirección, entrega de certificado médico, e instructivo de seguridad.**

En el caso de que una trabajadora se encuentre embarazada, deberá informar inmediatamente a la Dirección y acompañar de la misma forma el respectivo certificado médico que acredite su estado de gravidez. La trabajadora deberá firmar un instructivo de seguridad, en el que se detallarán las siguientes prohibiciones relacionadas a su trabajo, todas las cuales tienen por exclusivo objeto el protegerla y velar por su salud e integridad física:

- a) Levantar, arrastrar, empujar, o de cualquier forma física mover grandes pesos, o pesos que atendida su condición física no pueda levantar, arrastrar, empujar, o mover sin un riesgo para ella.
- b) Realizar cualquier actividad que exija un esfuerzo físico adicional al requerido para realizar el común de sus actividades.
- c) Permanecer de pie por largo tiempo, entendiendo por tal el necesario, o suficiente para producir cualquier tipo de molestia o dolores.
- d) Trabajar en horario nocturno.
- e) Realizar trabajos en horas extraordinarias.
- f) Realizar trabajado que la autoridad competente declare como perjudiciales para la salud.

- g) La trabajadora debe evitar en todo momento visitar lugares dentro del establecimiento que puedan poner en riesgo su salud, como por ejemplo la bodega de químicos. Si por algún motivo extraordinario, la trabajadora tuviere que visitar dichos lugares, esto deberá ser por el menor tiempo posible y deberá en este caso usar todos los implementos de seguridad existentes en el establecimiento para ello.

## **TITULO XXII DELEGADO DEL PERSONAL**

### **Artículo 84º.- delegado Personal.**

Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato, siempre que su número y representatividad le permita constituirse, podrán elegir un delegado de Personal, el que para ser elegido deberá cumplir con los requisitos que, para ser director Sindical, vale decir, cumplir con los requisitos señalados en los respectivos estatutos.

## **CAPÍTULO II NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **Artículo 85º.- Disposiciones a las que queda sujeto el trabajador.**

El trabajador (a) queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas, o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo (cuando corresponda) y del Asesor en Prevención de Riesgos.

## **TÍTULO XXIII DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO**

### **Artículo 86º: Se entiende por accidente del trabajo.**

Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa, o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad, o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida, o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trabajo, o en el trayecto directo, deberá ser acreditada ante el Organismo Administrador respectivo, mediante parte de Carabineros y otros medios igualmente valederos, como, por ejemplo, dos testigos que hayan presenciado el accidente.

### **Artículo 87º: Obligación aviso.**

Será obligación de todo trabajador (a) dar cuenta inmediata a su jefe directo (director, o Gerente Educacional), o a quien lo reemplace, de cualquier accidente ocurrido o daño ocasionado durante las horas de trabajo a personas o equipos, en el que haya tenido participación o tomado conocimiento.

### **Artículo 88º: Solicitud atención médica.**

Deberá solicitarse atención médica en todo accidente del trabajo con lesión que ocurra al Personal de la Corporación, de acuerdo con el procedimiento establecido en el establecimiento.

### **Artículo 89º: Accidente con lesión, Investigación.**

Cada vez que ocurra un accidente con lesión, el Director, o quien este designe deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió el accidente, a la Gerencia Educacional para que se adopten las medidas de prevención que procedan, sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueda hacer el Experto en Prevención de Riesgos, o Personal técnico del Organismo Administrador respectivo.

### **Artículo 90º: Accidente por negligencia accidentado.**

En los casos que el accidente haya ocurrido por negligencia inexcusable del accidentado se atenderá a las implicancias que señalan las leyes.

#### **Artículo 91º: Organismo Administrador.**

El Organismo Administrador respectivo será la institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que establece la Ley 16.744 para con el Personal de la Corporación. Estos últimos quedarán sujetos tanto a las normas de dicha ley, sus decretos reglamentarios vigentes, o los que en el futuro se dicten.

#### **Artículo 92º: Elementos de protección personal.**

La Corporación Educativa, proporcionará los elementos de protección personal que se requieren de acuerdo con las funciones de los diferentes cargos.

#### **Artículo 93º: Responsable aplicación normas higiene y seguridad.**

La Jefatura respectiva será directamente responsable, según proceda, en lo que se refiere a instrucción de prevención de riesgos, de la aplicación de las normas de Higiene y Seguridad y control del uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad.

### **TÍTULO XXIV DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **Artículo 94º: Comité Paritario de Higiene y Seguridad, si este tuviere una dotación de más de 25 trabajadores (as).**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 23 del Decreto 44, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar.

Si la entidad empleadora tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

#### **Artículo 95º: Integración del Comité.**

Según el artículo 25º del Decreto 44, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes de la entidad empleadora y tres representantes de las personas trabajadoras. Por cada miembro titular se designará, además, otra persona en carácter de suplente.

Las decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes.

Si en una entidad empleadora existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeran Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa.

#### **Artículo 96º: representantes**

De acuerdo al artículo 26º del Decreto 44, la designación de las personas representantes de la entidad empleadora deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el

Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse.

Los nombramientos deberán ser comunicados a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia a través de avisos e información fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, por medios electrónicos especialmente habilitados para este fin.

En el caso de que los representantes de la entidad empleadora no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los representantes que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina

#### **Artículo 97º:**

Según el artículo 27º del Decreto 44, la elección de los representantes de las personas trabajadoras se realizará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el o la Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período. Dicha convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la votación.

La elección podrá realizarse:

a) Presencialmente

b) Utilizando medios electrónicos idóneos que aseguren:

- El carácter secreto de las votaciones.
- El anonimato de los electores.
- La seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario.
- Su auditabilidad.

Se deberá informar a las personas trabajadoras acerca de estas elecciones incluyendo, a lo menos:

- La fecha.
- El lugar.
- Los mecanismos para su realización.

#### **Artículo 98º:**

De acuerdo al artículo 32º del Decreto 44, para ser elegido miembro representante de las personas trabajadoras se requiere:

1. Tener más de 18 años de edad
2. Saber leer y escribir
3. Encontrarse actualmente prestando servicios en la respectiva entidad empleadora y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo
4. Haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el organismo administrador de la ley N°16.744, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato.

#### **Artículo 99º:**

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán:

a) En forma ordinaria una vez al mes

b) En forma extraordinaria:

- A petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del empleador
- Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave
- Cuando se deban suspender las labores por riesgo grave e inminente

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado se considerará como trabajo extraordinario.

#### **Artículo 100º:**

El Comité Paritario podrá funcionar siempre que concurra un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras. Cuando no asistan todos los representantes, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, se deberá solicitar al organismo administrador que resuelva la diferencia.

Los acuerdos del Comité Paritario se comunicarán por escrito a la entidad empleadora, pudiendo esta apelar de conformidad a lo previsto en el inciso quinto del artículo 66 de la ley N° 16.744.

#### **Artículo 101º: Las funciones del Comité Paritario serán las siguientes:**

1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención por parte de la entidad empleadora y trabajadores.
3. Investigar las causas de:
  - Los accidentes del trabajo.
  - Enfermedades profesionales.
  - Incidentes peligrosos.
  - Cualquier afección reiterada o general.
4. Decidir si el accidente o enfermedad se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de medidas de seguridad y salud preventivas.
6. Promover cursos de capacitación profesional.
7. Informar sobre riesgos graves e inminentes detectados.
8. Cumplir las demás funciones encomendadas por el organismo administrador

#### **Artículo 102º: Los miembros de los Comités Paritarios:**

1. Durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

2. Cesarán en sus cargos cuando:

- Dejen de prestar servicios en la empresa.
- No asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.

3. Los suplentes:

- Reemplazarán a los titulares en caso de impedimento o vacancia.

- Serán llamados según el orden de precedencia o mayoría de elección.
  - Podrán asistir a reuniones con derecho a voz cuando sean invitados.
4. La empresa deberá otorgar las facilidades necesarias para su funcionamiento.
5. Participarán en las actividades de capacitación que organice la empresa o el organismo administrador.

## TÍTULO XXV DE LAS OBLIGACIONES

### Artículo 102º: Cumplimiento de obligaciones.

Todos los trabajadores (as) deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas a la higiene y seguridad dentro de la Corporacion Educacional Alto Frutillar

- a) Respetar las normas de higiene en las labores a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, o contaminaciones.
- b) Preocuparse y velar por el buen funcionamiento y uso de implementos y equipos que utilizan para efectuar su trabajo.
- c) Será obligación del personal cooperar al mantenimiento del aseo y buen estado del establecimiento, lugar de trabajo, equipos e instalaciones puestos por la Corporacion Educacional a su disposición.
- d) Mantener los accesos y lugares de trabajo despejados y en caso alguno dejar en éstos cajas, papeles, o bultos que entorpezcan la movilización y libre tránsito.
- e) Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad y cumplir con éstos.
- f) Es obligación primordial del director (a) exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.
- g) Asimismo, deberán exigir al personal ajeno al establecimiento que desarrolle actividades dentro del recinto, por cuenta de terceros, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes.
- h) Es obligación de todo trabajador (a) dar aviso al director (a) o al Gerente Educacional de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente, o de incendio.
- i) Dar cuenta al director (a) de todo síntoma de enfermedad profesional, o de carácter contagioso que advierta en su persona y que afecte su capacidad de trabajo, o que pueda afectar la salud suya, o de sus compañeros de trabajo.
- j) Comunicar al director (a) inmediatamente de producido el hecho, todo cambio, sustracción, o pérdida de cualquier elemento, o equipo de emergencia de la empresa y solicitar su reposición.
- k) En caso de sufrir un accidente de cualquier magnitud que sea, el trabajador deberá dar cuenta de inmediato al director (a), quien iniciará la acción necesaria para su atención.
- l) De acuerdo con el Artículo 74 del Decreto N.º 101 (Reglamento de la Ley N.º 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda de 24 horas de acaecido. Al no hacerlo así, el trabajador (a) se expone a perder su derecho a los beneficios de la Ley de Accidentes, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 33.
- m) En caso de producirse un accidente que afecte, o lesione a un trabajador, se deberá dar cuenta al director (a) en el acto, a fin de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y/o sea enviado al servicio asistencial correspondiente.
- n) Cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes ocurridos en el establecimiento, aportando los antecedentes del siniestro y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió al objeto de que se adopte las medidas preventivas que eviten su repetición.
- o) Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo.
- p) Acatar todas las normas tanto legales, reglamentarias, o internas sobre métodos de trabajo u operaciones, o medidas de higiene y seguridad y aquellas instrucciones que imparten el director(a), Gerente Educacional y/o Asesor en prevención de riesgos.

- q) Cada vez que se utilice un extintor de incendio deberá darse cuenta de inmediato al director (a), indicando las razones de ello, para proceder a su recarga.
- r) Todo trabajador accidentado deberá incorporarse al trabajo, previa presentación del certificado de Alta otorgado por el Servicio Médico correspondiente. En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de la persona que no cumpla con este requisito.
- s) Tomar conocimiento escrito de las observaciones y amonestaciones relacionadas con su conducta relativa a riesgos laborales.
- t) Todo Trabajador(a) cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. El peso máximo que puede levantar un hombre en forma continua es de 25 kg.
- u) De todas maneras, el movimiento manual de cargas debe ser evitado utilizando medios mecánicos, pudiendo utilizarse como última opción y respetando las normas establecidas.
- v) Los guantes, zapatos, mascarillas, gafas, u otros elementos de protección personal, serán como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiendo su préstamo, o intercambio, por motivos higiénicos.
- w) Mantener buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo y con sus subordinados.
- x) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la Empresa.
- y) Dar aviso inmediato al director(a), de los incidentes, de las pérdidas, deterioros y fallas que sufran los implementos, objetos, herramientas, equipos, instalaciones y elementos de protección personal a su cargo.
- z) Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considerará falta grave el hecho que un Trabajador (a) timbre o marque indebidamente tarjetas de otros compañeros, firme el libro a nombre de otro de sus compañeros o intercale su firma con el propósito de modificar su hora de ingreso.
- aa) Dar aviso, dentro de las 24 horas, al director(a) y al Gerente Educacional, en caso de inasistencia por enfermedad u otras causas que le impidan concurrir a su trabajo y se prolongue por más de dos días. La Corporación Educacional exigirá la presentación de la Licencia Médica correspondiente, dentro de los plazos establecidos en la legislación respectiva, a fin de tramitar oportunamente el pago del subsidio que proceda.
- bb) Cuidar cada uno de los recintos de trabajo; comprometiéndose a dar buen uso de las instalaciones y equipos que la empresa a dispuesto para el desarrollo de sus actividades.
- cc) Respetar los reglamentos, instrucciones, procedimientos, protocolos, normas de carácter general y de prevención de riesgos que se establezcan en la Corporación.
- dd) La buena presentación personal es obligación de todo Trabajador(a) que se desempeñe en la Corporación Educacional, considerando que entregan la imagen del establecimiento al público; si se trata de secciones con uniforme, éste debe usarse completo, limpio y en orden.
- ee) Cumplir con las órdenes que entregue el Director (a), para la ejecución de su trabajo.
- ff) El Trabajador(a) no puede abandonar su puesto de trabajo de manera intempestiva y sin aviso previo, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo.
- gg) Todo Trabajador que desempeñe permanentemente sus labores en espacios al aire libre, deberá usar obligatoriamente los elementos que le sean proporcionados por la empresa para su protección contra la radiación solar.

#### **Artículo 103° bis: Aplicación técnicas de prevención de riesgos.**

Será responsabilidad de la Dirección que cuente con personal bajo su cargo, velar por la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos, especialmente lo siguiente:

- a) Procurar la capacitación que necesite el personal a su cargo.
- b) Corregir, en forma inmediata, al Trabajador que aplica una práctica incorrecta.
- c) Mantener los puestos de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones correctas.
- d) Investigar, analizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes a los accidentes de trabajo.
- e) Controlar el uso adecuado de los equipos de protección personal.

- f) Instruir adecuadamente a los Trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo correcto.
- g) Preocuparse que los Trabajadores lesionados reciban atención médica oportuna.

**Artículo 104º: Son obligaciones del Empleador:**

- a) Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores (as) 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 que desarrolla la Corporación. Especialmente, debe informar a los trabajadores (as) acerca de los elementos, productos y sustancias que deba utilizar en su trabajo, sobre la identificación de estos, 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.
- b) Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.
- c) Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establecen el inciso primero y segundo de este punto, a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o del Experto en Prevención de Riesgos, si corresponde, al momento de contratar a los trabajadores, o de crear actividades que implican riesgos.
- d) La Empresa estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar, o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes, o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándoles sin costo alguno para ellos, pero a su cargo, diferentes tipos de protecciones personales.
- e) Las mismas leyes obligan y responsabilizan al personal de que sean usados en forma permanente, mientras se está expuesto a determinados riesgos.
- f) Los elementos que se proporcionan son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados, o sacados fuera del recinto del establecimiento, salvo que el trabajo lo requiera así.
- g) El Director (a) será directamente responsable de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal del cumplimiento de las Normas y Reglamentos de Seguridad.
- h) Asimismo, el empleador deberá poner a disposición de cada trabajador, casilleros higiénicos y ventilados.
- i) El empleador deberá disponer del número de baños, tazas de WC, urinarios, lavatorios y duchas que indique la reglamentación sanitaria vigente en relación con el número de trabajadores(as).

**TÍTULO XXVI PROHIBICIONES**

**Artículo 105º: Queda prohibido a todo trabajador:**

- a) Fumar, o encender fuego en todo el recinto educacional.
- b) Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia, prohibiendo entrar bebidas alcohólicas, o drogas al establecimiento, consumirlas, o darlas a consumir a terceros. El director (a) velará especialmente por el fiel cumplimiento de esta orden.
- c) Dejar enchufados los equipos eléctricos al término de la jornada diaria.
- d) Bloquear pasillos de bodegas y de tránsito con cajas, muebles y cualquier tipo de elementos que pueda generar una situación insegura.
- e) Desobedecer en forma total, o parcial las instrucciones de seguridad impartidas directamente, o

a través de letreros de advertencia.

- f) Desarrollar trabajos, ingresar, o permanecer en recintos peligrosos, de acceso prohibido y limitado a ciertas personas, sin estar debidamente autorizado.
- g) Operar equipos, sistemas o mecanismos extraños a su trabajo habitual y para los cuales no está capacitado ni autorizado.
- h) Reparar equipos, sistemas eléctricos, o instrumentos para los cuales no se está capacitado ni autorizado.
- i) Reparar equipos en funcionamiento, o energizados.
- j) Empujarse, reñir, o discutir dentro del recinto del establecimiento a cualquier hora.
- k) Tratarse por cuenta propia, o por personas no autorizadas las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- l) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad, o acerca de accidentes ocurridos.
- m) Romper, rayar, retirar, o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de Seguridad Industrial.
- n) Trabajar sin el debido equipo de seguridad, o sin las ropas de trabajo que la empresa proporcione.
- o) Ocupar con bultos u otros elementos, los espacios bajo, o delante de extintores, o cualquier otro equipo de extinción de incendios y alterar los sellos de éstos.
- p) Retirar protecciones de equipos y no reponerlos.
- q) Adoptar, o cometer actos temerarios.
- r) Dormir, comer, o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- s) Apropiarse, o usar elementos de protección personal a cargo de otro Trabajador.
- t) Realizar trabajos que impliquen un riesgo para el propio trabajador, compañeros de trabajo, o instalaciones.
- u) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- v) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones torceduras.
- w) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- x) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, o su oportunidad en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

El incumplimiento de estas obligaciones de no hacer se consideran falta grave de las obligaciones que impone el contrato y dan lugar al término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización de acuerdo con lo señalado en el Art. 160 Nº7 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XXVII SANCIONES**

### **Artículo 106º: Medidas disciplinarias.**

Las violaciones en que incurran los trabajadores a las disposiciones del Reglamento Interno, podrán ser sancionadas por la empresa y por el Comité Paritario, si aplica, con las siguientes medidas disciplinarias, según sea la gravedad de la infracción cometida y según se indicó en el Art.44 de este documento:

- a) Amonestación Verbal: Consiste en la repremisión privada y directa que se hará personalmente al trabajador(a) afectado(a), sin dejar constancia en su carpeta personal.
- b) Amonestación, o Censura por Escrito: Consiste en la repremisión que se hace al trabajador(a) afectado(a) por escrito, dejando constancia en su carpeta personal. Esta amonestación procederá en caso de reiteración de la misma falta, o de la gravedad de ella.
- c) Multa: Consiste en una sanción pecuniaria de un máximo de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador.

### **Artículo 107º: Multas en dinero.**

Las sanciones que consisten en multas en dinero serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 154 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XXVIII PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO**

### **Artículo 108º: En conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo N.º 16 del Decreto Supremo N.º 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

En conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo N.º 16 del Decreto Supremo N.º 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se reproduce textualmente el procedimiento de reclamos establecidos por la Ley N.º 16.744 y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 101 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

#### **A. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDO POR LA LEY N.º 16.744**

### **Artículo 109: Denuncia al organismo respectivo y denuncia al Servicio de Salud por organismo administrador cuando corresponda.**

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 derechos-habientes, o el médico que trató, o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad (si corresponde), 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 hubieren sido denunciadas y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo, o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

## **Artículo 110º: Plazo de reclamo afiliados, o derechos habientes y Organismos administradores.**

Los afiliados, o sus derechos-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio 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.

## **Artículo 110º bis: Reclamo a la Superintendencia de Seguridad Social.**

Cualquier persona, o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia, o reposo médico por los servicios de salud, Mutualidades, o Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Este reclamo se regirá íntegramente por el procedimiento dispuesto en el Art.77 bis de la Ley Nº16.744.

## **B. PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESTABLECIDO POR EL REGLAMENTO DE LA LEY DECRETO SUPREMO Nº 101**

### **Artículo 111º: Sanción del Organismo Administrador.**

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

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

### **Artículo 112º: Declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.**

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

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

### **Artículo 113º: Competencia de la Comisión Médica.**

La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma Ley.

### **Artículo 114º: Reclamo, o apelación.**

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo.

En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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 consta que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica, o de la Inspección del Trabajo.

### **Artículo 115º: Del término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo.**

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

### **Artículo 116º: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:**

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley Nº 16.395.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictará en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

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

### **Artículo 117º: Recurso de apelación.**

El recurso de apelación establecido en el inciso 2º del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

### **Artículo 118º: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia.**

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

## **TÍTULO XXIX PRESCRIPCIONES Y SANCIONES**

### **Artículo 119º: Prescripción de acciones para reclamación.**

Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo, o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente, o desde el diagnóstico de la enfermedad.

En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada.

Quedan excluidas de esta prescripción las personas que por ley lo estén.

## **Artículo 120º: Multa**

Las infracciones, o cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala a) del departamento de Santiago.

Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

## **Artículo 121º: Sanción por simulación de un accidente del trabajo.**

La simulación de un accidente del trabajo, o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el Art. 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas, o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo, o enfermo profesional.

# **TÍTULO XXX DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES**

## **Artículo 122º: Conocimiento de los riesgos laborales y medidas preventivas.**

La Corporación Educacional Alto Frutillar, reconoce y asume la obligación de informar a todas las personas trabajadoras, de manera oportuna y comprensible, sobre los riesgos a los que están expuestas en el desarrollo de sus labores. Esta obligación se fundamenta en el Decreto Supremo N° 44 de 2024, que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

La información proporcionada debe ser veraz, completa, precisa y entregada en un lenguaje claro y sencillo, que facilite su comprensión por parte de todas las personas trabajadoras, independientemente de su nivel educativo o experiencia laboral. Para garantizar la efectividad de la comunicación, se utilizarán diversos medios, como charlas, capacitaciones, material escrito, videos instructivos, señalización en el lugar de trabajo y cualquier otro método que se considere adecuado para el tipo de riesgo y las características del personal.

Alcance de la Información:

La información sobre riesgos laborales debe cubrir los siguientes aspectos:

- Identificación de los Riesgos: Se proporcionará a las personas trabajadoras una descripción detallada de los peligros presentes en cada puesto de trabajo, área o faena de la empresa. Esta descripción incluirá la naturaleza del riesgo, sus posibles causas, las áreas o tareas específicas donde se presenta y las consecuencias potenciales para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
- Evaluación de los Riesgos: Se explicará a las personas trabajadoras cómo se evalúan los riesgos en la empresa, incluyendo los métodos utilizados para determinar la probabilidad de ocurrencia de un evento peligroso y la severidad de sus consecuencias. Se les informará sobre los niveles de riesgo identificados en cada área o puesto de trabajo y las medidas de control implementadas para cada nivel.
- Medidas Preventivas: Se describirán las medidas de control implementadas para eliminar o minimizar los riesgos laborales, diferenciando entre medidas de prevención (para evitar que el riesgo se materialice) y medidas de protección (para minimizar las consecuencias si el riesgo se materializa). Se detallarán las medidas de ingeniería, administrativas, organizacionales y de protección personal que se aplican en la empresa, explicando su funcionamiento, su correcta utilización y las responsabilidades de cada persona en su aplicación.
- Métodos de Trabajo Seguro: Se instruirá a las personas trabajadoras sobre las prácticas, procedimientos y normas de seguridad que deben seguir para realizar sus tareas de forma segura, previniendo accidentes y enfermedades laborales. Esta instrucción incluirá demostraciones prácticas, simulacros y la entrega de guías o manuales de procedimientos.
- Elementos de Protección Personal (EPP): Se informará sobre el uso correcto, la selección, el

mantenimiento, las limitaciones y la importancia de los EPP específicos para cada riesgo, incluyendo la forma adecuada de colocarlos, ajustarlos y retirarlos, así como las medidas de higiene y cuidado que deben tenerse. Se hará hincapié en la obligatoriedad del uso de los EPP en las áreas o tareas que lo requieran y se establecerán mecanismos de control para verificar su uso efectivo.

• **Planes de Emergencia (PISE):** Se informará a todas las personas trabajadoras sobre los planes de emergencia existentes en la institución, incluyendo los procedimientos de evacuación, las señales de alarma, los puntos de encuentro, las vías de escape y las acciones a seguir en caso de accidentes, incidentes o emergencias específicas (incendios, sismos, derrames de sustancias peligrosas, etc.). Se realizarán simulacros periódicos para comprobar la eficacia de los planes y la preparación del personal.

**Responsabilidades:**

**La Corporación Educacional Alto Frutillar, representada por el empleador, es responsable de:**

- Elaborar y mantener actualizado un sistema de información sobre riesgos laborales, que sea accesible a todas las personas trabajadoras.
- Difundir la información a través de los medios de comunicación más adecuados.
- Organizar capacitaciones para asegurar la comprensión de la información.
- Verificar que las personas trabajadoras apliquen la información en su trabajo diario.
- Atender las consultas y sugerencias de las personas trabajadoras.
- Mantener un registro de las actividades de información y capacitación.

**Las personas trabajadoras son responsables de:**

- Asistir a las capacitaciones y charlas informativas.
- Solicitar aclaraciones sobre la información que no comprendan.
- Aplicar la información en su trabajo diario para proteger su salud y seguridad, y la de sus compañeros.
- Informar al empleador sobre cualquier situación de riesgo que detecten.

**Mecanismos de Participación:**

Se promoverá la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales a través de:

- **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:** Estos comités, integrados por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, tienen un rol fundamental en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Departamentos de Prevención de Riesgos:** Si la empresa cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos, este tendrá a su cargo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la información y capacitación a las personas trabajadoras.
- **Delegados de Seguridad y Salud en el Trabajo:** En empresas con menos de 25 trabajadores, se elegirá un delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo para que represente a los trabajadores en las actividades de prevención de riesgos.
- **Sindicatos:** Los sindicatos también pueden participar en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, representando los intereses de las personas trabajadoras y promoviendo sus derechos en esta materia.
- **Mecanismos de participación directa:** Se implementarán buzones de sugerencias, reuniones informativas, encuestas y otros mecanismos que permitan a las personas trabajadoras expresar sus opiniones y propuestas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en la empresa.

**Control y Fiscalización:**

El cumplimiento de las obligaciones de información sobre riesgos laborales será fiscalizado por la

Dirección del Trabajo y el Servicio de Salud, quienes podrán aplicar las sanciones que correspondan en caso de incumplimiento.

**Revisión y Actualización:**

La información sobre riesgos laborales se revisará y actualizará periódicamente, considerando los cambios en los procesos de trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías, las modificaciones legales y reglamentarias, y las sugerencias y observaciones de las personas trabajadoras.

**Artículo 122 bis: Riesgos Existentes por Cargo dentro del Establecimiento**

**Auxiliares de Aseo**

**Riesgos Existentes:**

Caídas de altura, caídas al mismo nivel y pisadas sobre objetos, en equipos, pisos de instalaciones y otros.

**Consecuencias Posibles:**

Esguinces, Heridas, Fracturas, Contusiones, Lesiones Múltiples, Muerte.

**Acciones preventivas que debe aplicar el trabajador:**

- Prohibido correr dentro del lugar de trabajo (terrenos y edificaciones y en las escaleras de tránsito.), excepto que se trate de atender una emergencia de salud.
- Mantener orden y limpieza básicos en los lugares de trabajo donde se transite, o permanezca en forma habitual.
- Realizar un adecuado manejo de los materiales que se utilicen en la empresa.
- Utilizar equipos de protección personal, tales como: guantes, zapatos, ropa de trabajo adecuada, cuando la actividad laboral que se desarrolle y sus riesgos asociados así lo requieran.
- El personal que utilice escaleras rectas, o de tijeras deberá estar capacitado para dicha función.
- Mantener las superficies tránsito libres de obstáculos
- No subirse en pisos, sillas, escritorios, cajones, estantes, para alcanzar altura a niveles superiores.
- Mantener pisos libres de derramados.
- Hacer uso del pasamano subir o bajar por las escaleras.

**Administrativos, Asistentes y Docentes de la Educación.**

**Riesgos Existentes:**

Caídas mismo nivel, Caídas distinto nivel, Golpes por o contra objetos, estructuras, lesiones por objetos que caen, o se proyectan, tales como: materiales almacenados, o en transporte, implementos y equipos, dañoso lesiones por sobresfuerzos o malas posturas en el lugar de trabajo, Daño o perjuicios en la Salud Mental del trabajador durante su jornada.

**Consecuencias Posibles:**

Contusiones, Lesiones múltiples, Cortes, Daños Psicosociales, Lesiones Musculo Esqueléticas, Conjuntivitis, Fracturas, Aplastamiento.

**Acciones preventivas que debe aplicar el trabajador:**

- Mantener orden y limpieza en bodegas y lugares de trabajo en general.
- Mantener las vías de tránsito libres de materiales, obstáculos u sobresalientes.
- Mantener cajones de escritorios, estantes cajoneros, kardex permanentemente cerrados.

- No sobrecargar los cajones superiores de los estantes, o cajoneras.
- Los cajones debe abrirlos uno a la vez.
- Señalar puertas de vidrios con cintas visibles.
- Mantener despejado de objetos que presenten posible riesgo de caer en los sectores de mayor tránsito de personas.
- Mantener un buen nivel de iluminación natural o artificial.
- Mantener una buena relación laboral con sus pares.

Se agregan los siguientes casos con sus respectivas definiciones de Área, Tareas, Riesgos, Trabajo Correcto y Protección Recomendada, al Cuadro de Riesgos más Representativos que contiene el Reglamento Interno, en conformidad al Decreto Supremo número 44:

**1. Caso de protección contra la radiación solar:**

- a) Áreas: Espacios al aire libre en general.
- b) Tareas: Transporte e instalación de materiales, o equipos, supervisión de alumnos y actividades extraprogramáticas al aire libre.
- c) Riesgos: Posible afecciones graves o cáncer a la piel por excesiva exposición al sol.
- d) Trabajo correcto: Cumplir su trabajo conforme a las instrucciones y normas impartidas por la Dirección y/o Asesor en Prevención de Riesgos.
- e) Protección recomendada: Usar gorro, guantes, lentes, protector solar u otros que sugiera el asesor en Prevención de Riesgos para protegerse de la radiación solar.

**2. Caso de carga y descarga manual:**

- a) Áreas: En todas las áreas del establecimiento.
- b) Tareas: Carga y descarga manual de productos, o materiales.
- c) Riesgos: Posibles afecciones a la columna, como lesiones musculoesqueléticas, lumbalgias, dorsalgias, etc.
- d) Trabajo correcto: Levantamiento y descarga de objetos conforme a las instrucciones y normas impartidas por el director y/o asesor en prevención de riesgos, utilizando principalmente la fuerza de las piernas para agacharse y subir, y no los brazos ni la espalda.
- e) Protección recomendada: No exceder por ningún motivo los pesos máximos legales.

**MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE MITIGACIÓN GENERALES**

1. Respetar normas, procedimientos, instrucciones, consignas y señalética.
2. Utilizar equipos y herramientas autorizadas y con validación de seguridad aprobada.
3. Ante cualquier duda consultar a supervisor directo.
4. Informar inmediatamente al supervisor directo sobre cualquier anomalía.
5. No utilizar celular, tablet, o cualquier otro artículo que desconcentre de la operación normal.
6. Trabajar con cuidado y concentrado en todo momento y eliminar elementos que puedan distraer u ocasionar cualquier tipo de incidente.
7. Utilizar equipos e instalaciones con formación específica sobre la operación y seguridad.
8. Mantener el Orden y Limpieza en todas las áreas de trabajo. Este punto es de vital importancia para evitar accidentes, por lo que es imprescindible que cada funcionario mantenga un riguroso estándar de Orden y Limpieza y al advertir que no se cumple, solicitar inmediatamente que la situación se regularice.

9. Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad.
10. Comunicar al jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
11. Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad.
12. Participar y/o colaborar con el comité Paritario de higiene y seguridad. .( si aplica)
13. Preguntar todo lo que no se sepa.
14. Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en la Escuela y en este Reglamento Interno.
15. Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo.
16. Mantener la limpieza y orden en la Escuela.
17. De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley Nº 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.
18. Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes, o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.
19. Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiendo depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.
20. Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes, o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con la labor que debe efectuar, o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.
21. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento, o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados, o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.
22. El trabajador que padezca alguna enfermedad, o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.
23. Cuando a juicio del Organismo Administrador, se sospechen riesgos de enfermedad profesional, o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.
24. Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.
25. Los mismos avisos, carteles y afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.
26. El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.
27. Todo trabajador que observe un amago, inicio, o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.
28. El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.
29. Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.
30. No podrá encender fuegos cerca de elementos combustibles, o inflamables, tales como

elementos químicos, cartones u otros.

31. Los trabajadores deberán colaborar con la Escuela, uniéndose al plan de emergencia o PISE elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.
32. En todo caso, los FUNCIONARIOS deberán colaborar con los cargos señalados por el PLAN PISE, para evacuar con calma el lugar del siniestro.

#### **Artículo 123º: Obligaciones especiales para personal de Auxiliares de Aseo con manejo de productos Químicos y materiales:**

1. Impedir el acceso de cualquier trabajador ajeno a esa sección; como, asimismo, de personas extrañas al establecimiento.
2. Los encargados de proveedores serán acompañados por el personal autorizado, mientras depositan las mercaderías en los recintos designados para tal efecto.
3. Exigir un estricto orden en los depósitos de productos, de manera que pueda efectuarse el inventario mensual de las existencias.
4. Mantener y respetar normas de higiene y seguridad estipuladas para dichas dependencias.
5. Mantener los recipientes que contengan productos químicos en su envase original y debidamente rotulados.

#### **Artículo 124º: Obligaciones del Área de Gerencia Educacional:**

1. Toda información del funcionamiento del Área de Gerencia Educacional es considerada confidencial, y en consecuencia, no puede ser difundida.
2. Se prohíbe al personal otorgar certificados de cualquier tipo que no hayan sido solicitados al Área de Gerencia Educacional y autorizados por éste.

#### **Artículo 125º: Ley de silla.**

Ley de Silla: 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

#### **Artículo 126º: Informe métodos correctos y recomendaciones que formule el Servicio de Salud.**

La Corporacion , independientemente de lo indicado en el Artículo 85º, informará a los trabajadores acerca de los métodos correctos y recomendaciones que formule el Servicio de Salud, organismo administrador, Comité Paritario si aplica , o Área de Prevención de Riesgos, como una manera de evitar la exposición a riesgos laborales que puedan afectar al personal.

#### **Artículo 127º: Sometimiento de las normas.**

A las normas de este Reglamento se deben someter todos los trabajadores(as) de la Corporacion contratante, así como los que el futuro trabaje para la misma.

#### **Artículo 128º: Conocimiento.**

El presente Reglamento se presumirá de conocimiento de todos los trabajadores de la Corporacion contratante, desde el día de su vigencia y por lo tanto, a partir de esa fecha será de observancia obligatoria para todos.

#### **Artículo 129º: Reserva el derecho de adicionar, o modificar en cualquier momento las disposiciones.**

La Corporacion, se reserva el derecho de adicionar, o modificar en cualquier momento las disposiciones del presente Reglamento con sujeción en cada caso a las normas legales vigentes que fueren aplicables.

## **TÍTULO XXXI DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

### **Artículo 130º.- Proporción de equipos.**

De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la Empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos, o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo con las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la Corporacion contratante.

### **Artículo 131º.- Elementos de protección personal, entrega y responsabilidad. (la descripción detallada de estos elementos se encuentra en el registro de recepción epps, que cada funcionario recibe al inicio de cada año u cuando ingresa por primera vez al establecimiento.**

Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregando al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

Actividad	Elemento de Protección Personal
Trabajos de Orden y Aseo	Guantes Calzado de Seguridad Antiparras
Trabajos de Mantención infraestructura	Guantes. Calzado de Seguridad. Antiparras. Protector Auditivo. Casco de Seguridad. Protector Solar. Mascarilla con filtros vapores orgánicos Caretas Faciales.
Trabajos de Jardinería	Guantes Calzado de Seguridad. Antiparras. Protector auditivo. Protector Solar. Caretas Faciales
Trabajos en Altura Física	Guantes. Calzado de Seguridad. Antiparras. Protector Auditivo. Casco de Seguridad y barbiquejo Protector Solar.

## **TÍTULO XXXII DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS**

### **Artículo 132º.- Clases de fuego y formas de combatirlo:**

#### **1. Fuegos Clase A**

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

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

#### **2. Fuegos Clase B**

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

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

#### **3. Fuegos Clase C**

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

#### **4. Fuegos Clase D**

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

### **Artículo 133º.- De los extintores de espuma.**

Los extintores de espuma y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han des energizado las instalaciones, desconectando los switchs, o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

### **Artículo 134º.- Prohibición Tetracloruro de Carbono.**

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

### **Artículo 135º.- Señalización de prohibición encender fuego.**

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

## **CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO**

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

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

## **TÍTULO XXXIII LEY 20.001**

Regula el peso máximo de carga humana de la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, incorpora al Libro II Título V del código del trabajo los artículos 211-F; 211-G; 211-H; 211-I; 211-J

LEY 20.949 Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual en sus artículos 211-H y 211-J

### **Artículo 136°.- Aplicación a las manipulaciones manuales.**

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 137°.- Prevención manipulación manual.**

El empleador velará por 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 138.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse.**

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

### **Artículo 139°.- Prohibición carga y descarga para embarazadas.**

Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

### **Artículo 140°.-De los menores de 18 años y las mujeres, ayuda mecánica cargas superiores 20 kilogramos.**

Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de

dichas medidas estarán contenidas en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.".

## **TÍTULO XXXIV LEY 20.105 ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO**

### **Artículo 141.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores.**

1. Establecimientos de educación prebásico, básico y media.
2. Recintos donde se expenda combustibles.
3. Aquéllos en que se fabriquen, procesen, depositen, o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos, o alimentos.
4. Medios de transporte de uso público, o colectivo.
5. Ascensores.

### **Artículo 142°.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares.**

1. Al interior de los recintos, o dependencias de los órganos del Estado, salvo en sus patios, o espacios al aire libre.
2. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
3. Establecimientos de salud, públicos y privados.
4. Aeropuertos y Terrapuerto.
5. Teatros, cines, lugares en los que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre.
6. Gimnasios y recintos deportivos.
7. Centros de atención, o de prestación de servicios abiertos al público en general.
8. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala el número 3.

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

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

### **Artículo 143°.- Colaboración del organismo administrador con las empresas adheridas.**

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

## **TITULO XXXV LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO**

### **Artículo 144°.- Protección eficaz a los trabajadores exposición a radiación ultravioleta.**

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley Nº 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los

trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo, o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los trabajadores regidos por las leyes Nº 18.834 y Nº 18.883, en lo que fuere pertinente.

## **TITULO XXXVI DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999 DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR**

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley Nº 16744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

**Protectores Solares:** Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV.

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

Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto:

- Cáncer de piel.
- Debilitamiento de las defensas del organismo.
- Manchas en la piel.
- Daños en los ojos.
- Foto envejecimiento.

### **Artículo 145º.- Se consideran expuestos a radiación UV.**

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

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

### **Artículo 146.- Gestión del riesgo de radiación UV .**

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

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

1. Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."
2. Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.

3. Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
4. Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del presidente de la República”.
  - a) Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados).
  - b) Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición.
  - c) Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.
5. Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

**Artículo 147º.- Establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa, o con ocasión del trabajo.**

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

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

1. N° Casos (eventos).
2. Días perdidos.
3. Diagnóstico de Alta.
4. Actividad Económica.
5. Región del país.

**TITULO XXXVII DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999 DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MÚSCULO ESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES.**

**Artículo 148º.- Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética de extremidades superiores.**

Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética 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 músculo 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 149º.- Evaluación de los factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores.**

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:

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

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

#### **Repetitividad:**

#### **Posibles Condiciones Observadas**

- a) El ciclo de trabajo, o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
- b) Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
- c) Existe uso intenso de dedos, mano, o muñeca.
- d) Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua, o con pocas pausas.
- e) Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

#### **Fuerza:**

#### **Posibles Condiciones Observadas**

- a) Se levantan, o sostienen herramientas, materiales, u objetos de más de: 0.2 Kg. por dedos (levantamiento con uso de pinza) 2 Kg. por mano.
- b) Se empuñan, rotan, empujan, o traccionan herramientas, o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
- c) Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.
- d) Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.

#### **Posturas forzadas:**

#### **Posibles Condiciones Observadas.**

- a) Existe flexión, o extensión de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.
- b) Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.
- c) Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.
- d) Movimientos del brazo hacia delante (flexión), o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

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

#### **Artículo 150º.- Programa de control de riesgos detectados.**

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 151.- Informe a los trabajadores sobre los factores a los que están expuestos los trabajadores.**

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 XXXVIII LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD.**

#### **Artículo 152º.- Solicitud de información de salud de los trabajadores afiliados.**

Todas las solicitudes de información de salud de los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

#### **Artículo 153º.- El trabajador como paciente puede, entre sus derechos.**

1. Tener información oportuna y comprensible de su estado de salud. Recibir un trato digno, respetando su privacidad.
2. Ser informado de los costos de su atención de salud.
3. Que su médico le entregue un informe de la atención recibida durante su hospitalización.

#### **Artículo 154º.- Por otra parte, el trabajador como paciente tiene deberes como.**

1. Entregar información veraz sobre su enfermedad, identidad y dirección. Cuidar las instalaciones y equipamientos del recinto.
2. Tratar respetuosamente al personal de salud.

## **TITULO XXXIX ART. 113º, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES.**

### **Artículo 155º.- Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono.**

Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m<sup>3</sup>). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo con normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

## **TITULO XL (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA Nº 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"**

### **Artículo 156º.- El PREXOR permite.**

El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales (según corresponda).

En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

### **Artículo 157º.- La aplicación del PREXOR.**

La aplicación del PREXOR es responsabilidad de los administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

### **Artículo 158º.- La fiscalización del cumplimiento del PREXOR.**

La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

### **Artículo 159º.- Es obligación de los trabajadores expuestos.**

Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación).

### **Artículo 160º.- Se deberá incluir.**

Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

### **Artículo 161º.- El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva.**

El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

### **Artículo 162º.- Las jefaturas directas tienen la obligación.**

Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto, o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

### **Artículo 163º.- Capacitación uso correcto PA**

El empleador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los PA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

## **TÍTULO XLI RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. VER MODIFICACION EN TITULO LIII ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL RIESGO EVALUACIÓN**

Este instrumento es aplicable a toda empresa y es de carácter obligatorio.

La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

### **Artículo 164º.- Riesgo psicosocial.**

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

### **Artículo 165º.- Presencia y participación.**

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

### **Artículo 166º.- La empresa, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a:**

En el contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrados en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

## **TÍTULO XLII MENORES DE EDAD, DECRETO 50 “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13º EL CÓDIGO DEL TRABAJO”**

### **Artículo 167º.- Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos que:**

Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza, o por las condiciones en que se realizan y por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad, o afectar el desarrollo físico, psicológico, o moral del menor.

### **Artículo 168º.- Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad.**

Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la empresa y la respectiva mutualidad a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

### **Artículo 169º.- Se prohíbe la participación de menores.**

Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3º del citado decreto.

### **Artículo 170º.- Los trabajos de menores de edad permiten.**

Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo.

### **Artículo 171º.- Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá.**

Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del menor.

Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

### **Artículo 172º.- Garantías.**

Los menores, alumnos, o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

## **TÍTULO XLIII CONTROL DE SALUD**

### **Artículo 173º.- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá.**

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

## **Artículo 174º.- Cuando se presuman riesgos de enfermedades profesionales a juicio empresa u organismo administrador.**

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

## **TITULO XLIV LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)**

### **Artículo 175º.- Esta ley tiene por objetivo.**

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

ley núm. 20.607 modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

## **TITULO XLV DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 176º.- El presente Reglamento entrará a regir.**

El presente Reglamento entrará a regir una vez remitida una copia al Seremi de Salud y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas o lugares de trabajo.

Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación, por tres días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

## **TITULO XLVI DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

### **Artículo 177º: Igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad.**

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 actividades que se desarrollan en la Corporación y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende 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 (as) del establecimiento.

Por su parte, la 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 ven impedida, o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

## **TITULO XLVII LA LEY N°20.769/2014 ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUAR EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, SEGÚN LAS SIGUIENTES CONDICIONES:**

### **Artículo 178º: Edad, frecuencia y forma solicitud.**

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 Papanicolaou, en las instituciones de salud pública o privadas que corresponda. La solicitud deberá ser presentada con una semana de anticipación a la realización de los exámenes. Una vez realizado el examen, deberá remitir a la Oficina de Personal los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

## **TITULO XLVIII PLANESI**

### **Artículo 179º: El Art. 184 del Código del Trabajo establece que:**

El Art. 184 del Código del Trabajo establece que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”. Complementariamente, corresponde aplicar la normativa establecida en la Ley 16.744 y sus anexos, específicamente el DS 101/1968 del Ministerio del Trabajo (MINTRAB).

Implementar el Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis, a través de la identificación de las áreas donde existe riesgo de exposición a Silice, estableciendo métodos de control y vigilancia médica a trabajadores expuestos

## **TITULO XLIX ACOSO LABORAL**

### **Artículo 180: El Acoso Laboral se entiende:**

El Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.607). El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno, o varios empleados por sus superiores y/o colegas.

El acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones. Sin embargo, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y

repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo. Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de bromas por parte de los compañeros ocasionalmente, o el que los compañeros no le avisen para almorzar con ellos, pueden ser vistos como aspectos cotidianos de la vida laboral y no como acoso psicológico. Sin embargo, las conductas citadas pueden convertirse en actos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece.

Respecto al acoso laboral se sugiere explicitar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, posterior a los artículos de acoso sexual, que el procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de acoso laboral: Este procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de Acoso Laboral, entendiendo 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.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

1. Deben existir conductas que impliquen una agresión física hacia el, o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
2. Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato, o humillación al, o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisaba, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra, o fama, o que implique tratar mal de palabra u obra, o que hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.
3. Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

## **TITULO L LEY NÚM. 20.770 (LEY EMILIA)**

### **Artículo 181: 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.**

"Artículo 1º.- Introduce las siguientes modificaciones en la ley Nº 18.290, de Tránsito, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y del Ministerio de Justicia, de 2009: 1) modifíquese el artículo 176 en los siguientes términos: a) agregase, a continuación de la palabra "lesiones", la expresión "o muerte". b) reemplace la palabra "necesaria" por " posible".

1. Suprímase el inciso final del artículo 183.
2. Sustituyese el artículo 195 por el siguiente: "Artículo 195.- El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes. El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales. Si en el caso previsto en el inciso anterior las lesiones producidas fuesen de las señaladas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio

menor en su grado máximo, 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, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley. Las penas previstas en este artículo se impondrán al conductor juntamente con las que le correspondan por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal.".

3. Introduce el siguiente artículo 195 bis: "Artículo 195 bis.- La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes. En caso de accidentes que produzcan lesiones de las comprendidas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, la negativa injustificada del conductor que hubiese intervenido en ellos a someterse a las pruebas respiratorias evidenciales o a los exámenes científicos señalados en el artículo 183 de esta ley para determinar la dosificación de alcohol en la sangre o la presencia de drogas estupefacientes o psicotrópicas, o la realización de cualquier maniobra que altere sus resultados, o la dilación de su práctica con ese mismo efecto, serán castigadas con la pena de presidio menor en su grado máximo, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley. La pena prevista en el inciso anterior se impondrá al conductor conjuntamente con la que le corresponda por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal.".
4. Sustituyese el inciso tercero del artículo 196, por los siguientes incisos tercero y cuarto: "Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo. En ambos casos, se aplicarán también las penas de multa de ocho a veinte unidades tributarias mensuales, de inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Al autor del delito previsto en el inciso precedente se le impondrá el máximum o el grado máximo de la pena corporal allí señalada, según el caso, conjuntamente con las penas de multa, inhabilidad perpetua para conducir vehículos motorizados y comiso que se indican, si concurriere alguna de las circunstancias siguientes: 1.- Si el responsable hubiese sido condenado anteriormente por alguno de los delitos previstos en este artículo, salvo que a la fecha de comisión del delito hubieren transcurrido los plazos establecidos en el artículo 104 del Código Penal respecto del hecho que motiva la condena anterior. 2.- Si el delito hubiese sido cometido por un conductor cuya profesión u oficio consista en el transporte de personas o bienes y hubiere actuado en el ejercicio de sus funciones.
5. Si el responsable condujere el vehículo con su licencia de conducir cancelada, o si ha sido inhabilitado a perpetuidad para conducir vehículos motorizados.".
6. incorporese el siguiente artículo 196 bis: "Artículo 196 bis.- Para determinar la pena en los casos previstos en los incisos tercero y cuarto del artículo 196, el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal y, en su lugar, aplicará las siguientes reglas:
  - a) Si no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla.

- b) Si, tratándose del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, aplicará la pena de presidio mayor en su grado mínimo.
  - c) Si, tratándose del delito establecido en el inciso cuarto del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena en su grado mínimo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, la impondrá en su grado máximo. Para determinar en tales casos el mínimo y el máximo de la pena, se dividirá por mitad el período de su duración: la más alta de estas partes formará el máximo y la más baja el mínimo.
  - d) Si concurren circunstancias atenuantes y agravantes, se hará su compensación racional para la aplicación de la pena, graduando el valor de unas y otras.
  - e) El tribunal no podrá imponer una pena que sea mayor o menor al marco fijado por la ley. Con todo, podrá imponerse la pena inferior en un grado si, tratándose de la eximente del número 11 del artículo 10 del Código Penal, concurriere la mayor parte de sus requisitos, pero el hecho no pudiese entenderse exento de pena.".
7. Agregase el siguiente artículo 196 ter: "Artículo 196 ter.- Respecto del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, será aplicable lo previsto en la ley Nº 18.216, conforme a las reglas generales. Sin embargo, la ejecución de la respectiva pena sustitutiva quedará en suspenso por un año, tiempo durante el cual el condenado deberá cumplir en forma efectiva la pena privativa de libertad a la que fuere condenado. Con todo, no se aplicará en estas situaciones lo dispuesto en el artículo 38 de dicha ley y en ningún caso la sustitución de la pena privativa de libertad implica la sustitución o suspensión del cumplimiento de las multas, comiso e inhabilitaciones impuestas.".
8. Modifíquese el artículo 209, en los siguientes términos:
- a) Sustituyese, en el inciso primero, la expresión "prisión en su grado máximo" por "presidio menor en su grado mínimo".
  - b) Agregase el siguiente inciso final: "Lo previsto en el presente artículo no se aplicará a quienes fueren condenados por los delitos contemplados en los incisos tercero y cuarto del artículo 196.". Artículo 2º.-Intercalarse en el artículo 3º del decreto ley Nº 321, de 1925, del Ministerio de Justicia, que establece la libertad condicional para los penados, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual a ser séptimo: "Los condenados por los incisos tercero y cuarto del artículo 196 de la ley de Tránsito podrán obtener el mismo beneficio una vez cumplidos dos tercios de la condena. ". Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promulgase y llévese a efecto como Ley de la República. Santiago, 15 de septiembre de 2014.-MICHELLE BACHELET JERIA, presidenta de la República. - Andrés Gómez-Lobo Echenique, ministro de Transportes y Telecomunicaciones. - Ximena Rincón González, ministra secretaria general de la Presidencia. - José Antonio Gómez Urrutia, ministro de Justicia. Lo que transcribo para su conocimiento. - Saluda a usted, Cristian Bowen Garfias, Subsecretario de Transportes.

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

### **Artículo.182. "Artículo único. - agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis:**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

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

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio, o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Correspondrá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo."

## **TÍTULO LII LEY SANNA LEY NÚM. 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS**

### **Artículo 183º. - Objeto del Seguro.**

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

### **Artículo 184º. - Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:**

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

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

### **Artículo 185°.- Beneficiarios del Seguro.**

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

### **Artículo 186°. - De las prestaciones del Seguro.**

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

### **Artículo 187°. - Requisitos de acceso al Seguro.**

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

- a) Los trabajadores dependientes deberán tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.
- b) Los trabajadores independientes deberán contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia médica. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. Además, estos trabajadores deberán encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y para el Seguro contemplado en esta ley. Para los efectos de esta ley se considerará que se encuentran al día quienes hayan pagado las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y el Seguro creado por esta ley, el mes inmediatamente anterior al inicio de la licencia.
- c) Contar con una licencia médica emitida de conformidad a lo establecido en el artículo 13, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

### **Artículo 188°.- Requisitos de acceso al Seguro para el trabajador temporal cesante.**

Requisitos de acceso al Seguro para el trabajador temporal cesante. Si a la fecha de inicio de la licencia médica el trabajador o la trabajadora no cuentan con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

- a) Tener doce o más meses de afiliación previsional con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia médica.
- b) Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.
- c) Las tres últimas cotizaciones registradas, dentro de los ocho meses anteriores al inicio de la licencia médica, deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

### **De las contingencias protegidas por el Seguro.**

## **Artículo 189º. - Contingencia protegida.**

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

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

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

## **Artículo 190º. - Condiciones de acceso en caso de cáncer. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes:**

- a) Que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos, en sus etapas de sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.
- b) Licencia médica extendida por el médico tratante.
- c) Para aquellos niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de aquellos considerados dentro de las Garantías Explícitas en Salud, bastará con la acreditación establecida en la letra b) del inciso anterior.

## **Artículo 191º. - Condiciones de acceso en caso de trasplante. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes:**

- a) Que se trate del trasplante de un órgano sólido de acuerdo con lo establecido en la ley N° 19.451, que establece normas sobre trasplante y donación de órganos, y su reglamento.
- b) Que se haya efectuado el trasplante. En los casos en que no se haya efectuado el trasplante y el niño o niña se encuentren inscritos en el registro nacional de potenciales receptores de órganos a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, se requerirá un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante que acredite esta circunstancia.
- c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

En caso de trasplante de progenitores hematopoyéticos las condiciones de acceso y acreditación serán que el trasplante haya sido efectuado y la licencia médica haya sido extendida por el médico tratante.

## **Artículo 192.- Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida.**

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

Las condiciones de acceso y acreditación son las siguientes:

- a) En caso de fase o estado terminal de la vida se requerirá un informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite la condición de salud del niño o niña.
- b) En caso de tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos. Esta condición de acceso no será requerida para los cánceres

- de niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años que no formen parte de las Garantías Explícitas en Salud.
- c) Licencia médica extendida por el médico tratante.
  - d) Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo

#### **Artículo 193.- Condiciones de acceso en caso de accidente grave.**

Informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite:

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

#### **Artículo 194.- Reglamentos de ejecución.**

Uno o más reglamentos conjuntos de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, suscritos además por el ministro o ministra de Hacienda, fijarán las normas para la adecuada aplicación y acreditación de lo dispuesto en los artículos 8°, 9°, 10 y 11, incluidas las normas relativas a la emisión de las licencias médicas y los demás antecedentes documentales.

### **TITULO LIII ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL RIESGO EVALUACIÓN**

**Artículo 195.- En el mes de noviembre de 2017, el Ministerio de Salud actualizó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Resolución exenta nº1.433)**

### **TITULO LIV ACTUALIZACIÓN RESOL. EX. 1448, CIRCULAR 3709: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO 01-01-2023**

Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario.

La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

#### **Artículo 196º.- El Riesgo Psicosocial**

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

## Artículo 197º.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)

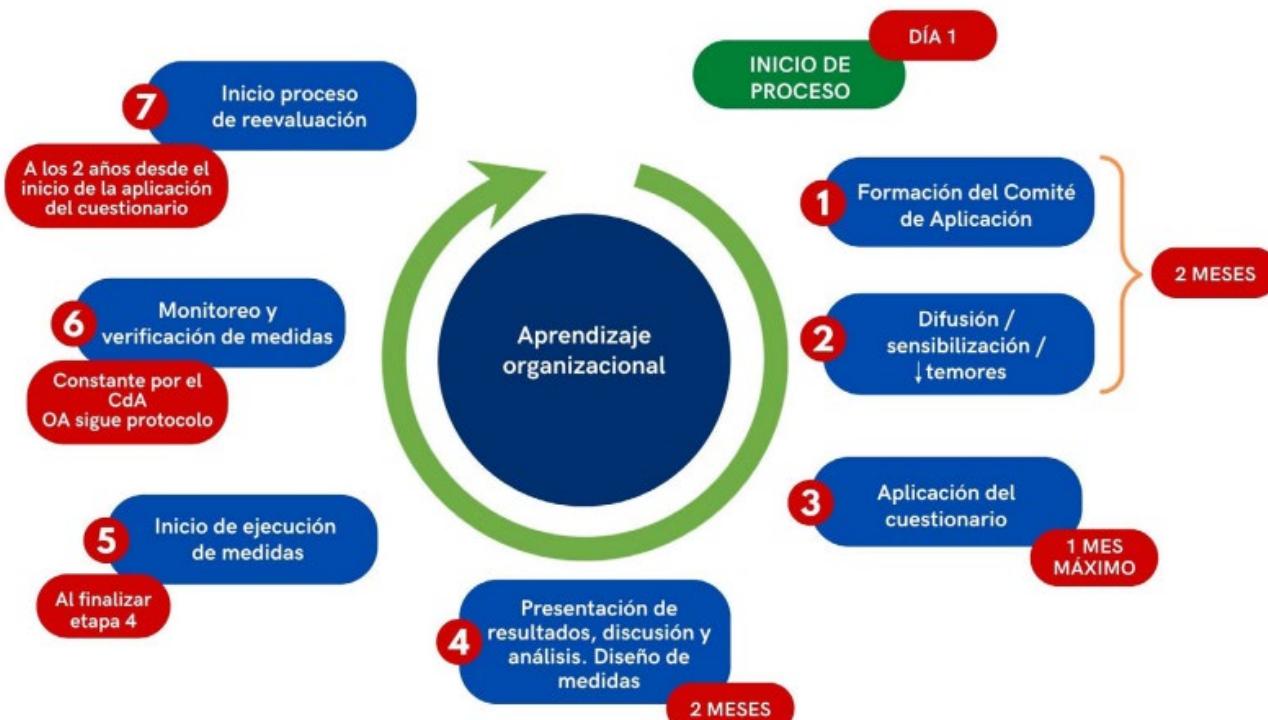
deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes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

## Artículo 198: Modificaciones principales que se aplicarán en nuestra empresa.

- a) Vigencia a partir del 01-01- 2023.
- b) Se establece un **nuevo y único instrumento** de medición “**CEAL-SM-SUSESOS**.
- c) La medición deberá realizarse por medio de la plataforma electrónica de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).
- d) La evaluación se realizará cada 2 años, cualquiera sea el resultado.
- e) El comité debe ser elegido/actualizado en cada proceso de evaluación.
- f) Los trabajadores a honorarios deberán ser incorporados en el proceso de evaluación (Esto, en el caso que tengan 6 meses o más desempeñándose en la organización).
- g) Modificaciones en las etapas y plazos de los programas de vigilancia.
- h) El empleador debe dar cumplimiento a las prescripciones del OAL cuando exista un caso de enfermedad profesional de salud mental, así como para posibilitar un adecuado reintegro del(la) trabajador(a).

En dicho protocolo se señala que las evaluaciones de riesgos psicosociales deberán realizarse mediante el **nuevo instrumento CEAL-SM/SUSESOS**, el cual reemplaza al actual cuestionario SUSESOS/ISTAS21 (versiones breve y completa).

### ETAPAS DEL NUEVO METODO:



La aplicación tiene siete pasos. Estos deben cumplirse en su totalidad para considerar que el proceso se realizó de forma correcta. En la Figura se pueden observar las etapas de la aplicación. En este capítulo

se abordarán las etapas entre la formación del Comité de Aplicación hasta el funcionamiento de los grupos de discusión con los trabajadores y trabajadoras

**Las dimensiones de riesgo psicosocial en el trabajo a evaluar son:**

**El nuevo cuestionario mide 12 dimensiones de riesgo psicosocial. Estas 12 dimensiones surgieron del análisis de los resultados que arrojó el estudio de campo con una muestra representativa de trabajadoras y trabajadores chilenos.**

1. Dimensión carga de trabajo (CT).
2. Dimensión exigencias emocionales (EM).
3. Dimensión desarrollo profesional (DP).
4. Dimensión reconocimiento y claridad de rol (RC).
5. Dimensión conflicto de rol (CR).
6. Dimensión calidad del liderazgo (QL).
7. Dimensión compañerismo (CM).
8. Dimensión inseguridad en las condiciones de trabajo (IT).
9. Dimensión equilibrio trabajo y vida privada (TV).
10. Dimensión confianza y justicia organizacional (CJ).
11. Dimensión vulnerabilidad (VU).
12. Dimensión violencia y acoso (VA).

## **TÍTULO LV DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

**Artículo 199: Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo.**

En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, o instalaciones de Corporacion .

Se denominará 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 que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

**Artículo 200 : Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.**

Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

**Artículo 201: En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral.**

Cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

**Artículo 202 : La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar, estará sujeto a:**

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4º del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

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

**Artículo 203: Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:**

- a) Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

- b) El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
- c) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
- d) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- e) La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo
- f) El tiempo de desconexión.

#### **Artículo 204: Proporción elementos, equipos y EPP.**

Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

#### **Artículo 205: Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

En aquellos casos en que las partes estipulan que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

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

#### **Artículo 206: Informe al trabajador riesgo que entrañan labores trabajo a distancia o teletrabajo.**

Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

**Artículo 207: El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a:**

El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

**Artículo 208. Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá:**

Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan."

**TÍTULO LVI ORD 3595 ESTABLECE EL FIN DE LA ALERTA SANITARIA POR COVID 19 EN CHILE, A PARTIR DEL 31 DE AGOSTO DE 2023**

**Artículo 209: El fin de la alerta sanitaria significa:**

- Se incluye la vacuna del Covid-19 en el Plan Nacional de Inmunizaciones.
- Fin de uso obligatorio de mascarilla.
- Fin de seguro obligatorio covid-19.
- Teletrabajo dispuesto a voluntad del empleador y sujeto a Ley de Reajuste (sector público).
- Continúa cobertura GES COVID larga duración.
- Continúa vigilancia de SARS-CoV-2 y vig. Genómica.
- Modificación en la entrega de cifras relacionadas con Covid
- Con el fin de la alerta sanitaria por Covid-19 y enfermedades respiratorias, se producirá un cambio en la entrega de cifras relacionadas con la pandemia.
- A partir de septiembre, las cifras oficiales por la situación nacional de Covid-19 en Chile se entregarán de forma semanal y no a diario como ocurría hasta ahora, no obstante, se seguirán las disposiciones que se emanen del MINSA, organismos fiscalizadores y cuerpos legales que completen, modifiquen y sean aplicables en la especie.

## **TÍTULO LVII LEY NÚM. 21.561 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL.**

### **Artículo 210: La Corporacion debe comunicar y capacitar a:**

La Corporacion debe comunicar y capacitar a la comunidad educativa, sobre la reducción de la jornada laboral, la cual será de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 del código del trabajo, **referente a las 40 horas semanales, en relación a los jardines o escuelas subvencionadas por el Ministerio de Educación, no aplica para contratos firmados bajo Estatuto Docente o Estatuto de Asistentes.**

## **TÍTULO LVIII ORIENTACIONES PARA LA REGULACIÓN DEL USO DE CELULARES Y OTROS DISPOSITIVOS MÓVILES EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES. A PARTIR DEL AÑO 2019. (MINISTERIO DE EDUCACIÓN)**

### **Artículo 211: Se sugiere a la comunidad educativa:**

Mantener un comportamiento adecuado con respecto a sus funciones en promover y fomentar el buen ejemplo y las buenas conductas de los estudiantes en formación, para esto se entregan las siguientes sugerencias:

- No es esperado utilizar el teléfono personal, dejando de atender sus funciones.
- Se requiere mantener una conducta adecuada que promueva el uso seguro y responsable del celular y otros dispositivos móviles, en la jornada laboral.

## **TITULO LIX LEY 21.133 PROTECCIÓN SOCIAL PARA TRABAJADORES A HONORARIOS, ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE LEYES SOCIALES A TRABAJADORES INDEPENDIENTES**

### **Artículo 212: De los trabajadores independientes:**

Modifica una serie de normas con el objeto de incorporar a los trabajadores independientes a los regímenes de protección social, en materias de salud y pensión, mediante la obligatoriedad de efectuar cotizaciones con estos propósitos.

Establece que deberán cotizar quienes hayan emitido boletas de honorarios por un monto igual o superior a cinco ingresos mínimos mensuales durante 2018, lo que aproximadamente equivale a \$1.300.000, extendiéndose esta obligación a los socios de sociedades profesionales que tributen en la segunda categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Dentro de las exenciones, no estarán obligados a cotizar los hombres mayores de 55 años al 1º de enero de 2018 y las mujeres mayores de 50 años a la misma fecha, y quienes hayan percibido menos de cuatro ingresos mínimos mensuales en el año.

Por medio del pago de esta cotización, que se realizará a partir del 2019 a través de la Declaración Anual de Impuesto a la Renta, los trabajadores serán beneficiarios de una serie de seguros en el periodo comprendido entre el 1º de julio al 30 de junio del año siguiente:

- El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, establecido en el artículo 49 del Decreto Ley Nº 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980;
- El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley Nº 16.744; y
- El Seguro de Acompañamiento para Niños y Niñas de la Ley Nº 21.063 (Ley Sanna).

También esta nueva modalidad permitirá el pago de las cotizaciones a su respectiva institución de salud previsional o Fonasa y de las AFP, como también perfecciona las normas sobre acceso y cálculo de los beneficios y subsidios a que tienen derecho los independientes, como licencias médicas, entre otros.

Para aminorar el impacto en las rentas líquidas de estos trabajadores, se contempla una etapa de transición que culminará en el año 2027. Para ello, se aumentará en un plazo de nueve años, de 10% a 17%, el porcentaje de retención mensual de honorarios, sobre una base imponible del 80% de la renta bruta anual. En tanto, operará un sistema de gradualidad respecto de la base imponible sobre la cual el trabajador podrá cotizar para salud y pensiones, de 5% a 100%, que podrá aceptar o no al momento de realizar su Declaración Anual de Impuesto a la Renta.

Según el artículo quinto de la Disposiciones Transitorias de este proyecto de ley, se incrementará el porcentaje de retención mensual 0,75% cada año, entre 2019 y 2026; y de 1% en 2027:

- Año 2018: 10%.
- Año 2019: 10,75%.
- Año 2020: 11,5%.
- Año 2021: 12,25%.
- Año 2022: 13%.
- Año 2023: 13,75%.
- Año 2024: 14,5%
- Año 2025: 15,25%.
- Año 2026: 16%.
- Año 2027: 17%.

En tanto, en el inciso segundo del artículo segundo de las Disposiciones Transitorias del proyecto de ley, se señala que la base imponible sobre lo que podrá cotizar el trabajador para salud y pensiones en la declaración anual de la renta del año tributario será de:

- Año 1 (2018): 5% del porcentaje de retención.
- Año 2 (2019): 17% del porcentaje de retención.
- Año 3 (2020): 27% del porcentaje de retención.
- Año 4 (2021): 37% del porcentaje de retención.
- Año 5 (2022): 47% del porcentaje de retención.
- Año 6 (2023): 57% del porcentaje de retención.
- Año 7 (2024): 70% del porcentaje de retención.
- Año 8 (2025): 80% del porcentaje de retención.
- Año 9 (2026): 90% del porcentaje de retención.
- Año 10 (2027): 100% del porcentaje de retención.

## **TITULO LX NUEVA CIRCULAR N° 3705, MODIFICA INSTRUCCIONES SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO GRAVES Y FATALES**

### **Artículo 213: Del compendio SUSESO:**

La SUSESO ha modificado el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, sobre accidentes del trabajo graves y fatales.

Resumen principales cambios y actualizaciones:

1.Si las entidades empleadoras no notifican a los organismos fiscalizadores la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave, la comunicación que en su defecto envíen a la Superintendencia de Seguridad Social, no permitirá tener por cumplida su obligación de notificar a esos organismos.

2.Para una caída de más de 1.8 metros o de aquellos que obligan a realizar maniobras de rescate o involucran a un número tal de trabajadores que afectan el desarrollo normal de las faenas y el o los trabajadores involucrados no evidencian lesiones, el empleador deberá de igual modo notificar a los fiscalizadores, suspender la faena y derivar a los trabajadores al servicio asistencial del organismo administrad.

3.La entidad contratante deberá efectuar la correspondiente DIAT ante el organismo administrador en el que se encuentra afiliado el trabajador independiente y comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó al trabajador para que este último investigue el evento.

4.Frente a la ocurrencia de accidentes de trabajo fatales o graves, los organismos administradores deberán prescribir medidas inmediatas, sin perjuicio de las restantes medidas correctivas o preventivas que deban prescribirse una vez realizada y finalizada la investigación del accidente.

5.Si un accidente provoca el fallecimiento del trabajador dentro de las 24 horas siguientes a su ocurrencia y no corresponde a alguno de los accidentes del trabajo graves a que se refiere el Capítulo I, Letra D, del Título I, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora, dar cumplimiento a la obligación de suspensión y comunicación a las entidades fiscalizadoras, si es que aún no ha cumplido esa obligación.

## **TITULO LXI LEY 21.565, VICTIMAS DE FEMICIDIO Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO**

### **Artículo 214: Del Femicidio y protección del empleo:**

Nuestro Corporacion Educacional Alto Frutillar. Se compromete al cumplimiento bajo normativa de la Ley 21.565, que busca crear y fortalecer acciones efectivas del Estado para la atención y reparación integral de las víctimas de femicidio y suicidio femicida.

Para ello se define quiénes son considerados como víctimas, incluyendo a la ofendida por el delito, hijos menores, personas bajo el cuidado, madre/padre de los hijos, y otros según el Código Procesal Penal.

Derecho a la Protección en el Trabajo:

- Las víctimas de femicidio frustrado o tentado tienen derecho a protección en el trabajo y gozarán de fueno laboral durante un año.
- Se establece el derecho de la víctima a solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales para permitir su reparación y protección.
- La comparecencia en diligencias judiciales será justificación suficiente para ausencia laboral.

**Medidas de Reparación y Protección en el Trabajo:**

#### Fuero Laboral:

- Se establece el goce de fuero laboral por un año desde la perpetración del hecho.
- El empleador no puede poner fin al contrato de trabajo sin autorización judicial.
- Adecuación Temporal de Prestaciones Laborales:
- La víctima puede solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales durante el periodo de fuero.

#### Ausencia Justificada:

- La comparecencia en diligencias judiciales justifica la ausencia laboral.

#### Vigencia de la Ley:

- No se establece un plazo especial de vigencia para el artículo 8°, por lo que se asume que entra en vigor desde la fecha de publicación en el Diario Oficial (09.05.2023).

#### Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales:

- Las medidas de reparación y protección en el trabajo son consideradas irrenunciables mientras exista el contrato de trabajo.

## **TITULO LXII DE LAS MEDIDAS ESPECIALES POR OLAS DE CALOR EXTREMO**

### **Artículo 215: De las medidas preventivas:**

Nuestro Corporacion Educacional Alto Frutillar, establece en este reglamento nuestra disposición de tomar medidas especiales para proteger la salud de nuestros trabajadores antes las olas de calor extremo y así evitar los riesgos originados por el denominado “golpe de calor”.

Dejamos presente que estas medidas son anexas al protocolo RUV que por ley debemos cumplir y tener implementado en nuestro establecimiento.

Un golpe de calor, también llamado hipertermia, es una emergencia médica grave que ocurre cuando el cuerpo se sobrecalienta. Esto ocurre cuando la temperatura corporal sobrepasa los 40,6 grados centígrados. Si una persona colapsa por exceso de calor, podría experimentar problemas en órganos o músculos, insuficiencias renales o complicaciones cardíacas, entre otros daños permanentes, e incluso la muerte.

### **MEDIDAS ESPECIALES DEL ESTABLECIMIENTO SEGÚN CORRESPONDA:**

- Proporcionar áreas de descanso con climatización o crear áreas de sombra con la ventilación adecuada para los trabajadores.
- Limitar los tiempos de exposición de los trabajadores al sol directo. Rotar los puestos de mayor exposición solar directa, en que sea posible, con otros puestos de menor exposición.
- Adaptar los horarios de trabajo. Planifica las tareas más pesadas en las horas de menos calor.
- Aumentar la frecuencia de las pausas de descanso. Es preferible realizar ciclos breves y frecuentes de trabajo-descanso que períodos largos de trabajo-descanso.
- Modificar o mecaniza tareas con alto requerimiento físico cuando sea posible en especial en época de verano.
- Evitar los trabajos en solitario. Optar por el trabajo en equipo para facilitar la supervisión mutua de los trabajadores. Si estos son capaces de retirarse o de sacar a sus compañeros de un ambiente de calor en las primeras etapas, se puede evitar un problema más grave.

- Permitir a los trabajadores adaptar su ritmo de trabajo.
- Limitar o aplazar las tareas que impliquen ejercicio físico. Evita, o al menos reduce, el esfuerzo físico durante las horas más calurosas del día, acotando las tareas pesadas que requieran un gasto energético elevado.

## **PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE GOLPE DE CALOR**

Los síntomas comunes de un golpe de calor incluyen:

Desorientación: Cambios en el estado mental, angustia, irritabilidad y/o delirio.

Pulso rápido: Aumenta la frecuencia cardíaca, presentando taquicardia.

Respiración alterada: La persona puede experimentar aumento de la frecuencia respiratoria o dificultad para respirar.

## **OTROS SINTOMAS**

Mareos o vértigo Sensación de desequilibrio y desorientación

Náuseas y vómitos Malestar gastrointestinal

Temperatura corporal elevada Podría llegar a más de 40.5°C

Dolor de cabeza Los dolores de cabeza intensos son comunes en un golpe de calor

En casos graves o críticos: Convulsiones Pérdida de conocimiento Piel caliente y seca

## **COMO AYUDAR A UN TRABAJADOR AFECTADO POR UN GOLPE DE CALOR**

Intenta que tome agua En pequeños sorbos, si es posible

Refresca a la persona Ponla a la sombra en posición sentada de ser posible, aliviana su vestimenta y rocía con agua o bolsas de agua con hielo, principalmente en cuello, ingles y axilas

Gestionar el traslado a un centro asistencial “Lo antes posible”.

## **TITULO LXIII LEY 21.643, “LEY KARIN” MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, (VER PROTOCOLO EN ANEXOS)**

### **Artículo 216: Aspectos relevantes, comienza a regir 01 AGOSTO 2024**

"El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado.".

### **SE APRUEBA REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS DIRECTRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Núm. 21.- Santiago, 26 de mayo de 2024.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 32 Nº 6 y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo Nº 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley Nº 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el decreto supremo Nº 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República; en la ley Nº 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en el decreto supremo Nº 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio Nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso; en el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo; en la resolución Nº 7, de 2019, de la Contraloría General de la República; y,

Considerando:

1. Que, la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 2015, acordó que el Trabajo Decente y sus cuatro pilares -a saber, creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social- se convirtieran en elementos centrales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.
2. Que, el Objetivo 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el Trabajo Decente, siendo una guía en la ruta de la labor a desarrollar por la Organización Internacional del Trabajo.
3. Que, el Trabajo Decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significando la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.
4. Que, en el contexto antes expuesto, el Estado de Chile ratificó el Convenio Nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por decreto supremo Nº 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
5. Que, ante la necesaria adecuación de la normativa nacional a los parámetros internacionales establecidos, el Ejecutivo patrocinó la moción parlamentaria que disponía de las modificaciones legales necesarias a fin de promover al interior de los lugares de trabajo una cultura de sano trato entre las personas trabajadoras, y de los empleadores para con ellas, siguiendo modelos ya recomendados e implementados, todo lo cual presupone que los integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral seguro y sano como una responsabilidad colectiva.
6. Que, en diciembre de 2023 se promulgó la ley Nº 21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado.
7. Que, la ley Nº 21.643 estableció en su artículo 211-B la dictación de un reglamento por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, el cual establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
8. Que, mediante oficio ordinario Nº 2000-14015/2024, de fecha 25 de abril de 2024, la Dirección del Trabajo remitió su informe, conforme a lo instruido por la ley.

9. Que, conforme al principio de coordinación y cooperación que debe regular los actos de la Administración del Estado, para la elaboración del presente reglamento se han considerado las opiniones entregadas en jornadas de análisis y discusión de ley Nº 21.643, emanadas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Dirección del Trabajo, entre otros.

Apruébese el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo cuyo texto es el siguiente

**"REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS DIRECTRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**TÍTULO I**

**NORMAS GENERALES**

**Párrafo 1º**

Ámbito de aplicación

**Artículo 217.- Obligatoriedad.**

El presente reglamento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.

**Párrafo 2º**

Principios de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo

**Artículo 218.- Principios básicos.**

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como

consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

### **Párrafo 3º**

#### **Artículo 219.- Definiciones básicas.**

Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

a) Riesgo laboral. Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

b) Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

c) Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.

d) Acoso sexual. Se entiende 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.

e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

f) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

g) Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

#### **Párrafo 4º**

Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

#### **Artículo 220.- Participantes en el procedimiento.**

Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

## **Artículo 221.- Derechos generales de las personas trabajadoras.**

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

## **Artículo 222.- Obligaciones generales de los empleadores.**

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley Nº 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley Nº 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 Nº 8 del Código del Trabajo.

o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

### **Artículo 223. - Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.**

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.

f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

### **Artículo 224. - Obligaciones generales de las personas trabajadoras.**

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.

b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.

d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

### **Artículo 225. - Derechos generales de las organizaciones sindicales.**

Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.

b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.

c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

**Artículo 226.- Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley Nº 16.744. Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:**

a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.

b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

**TÍTULO II**

**DIRECTRICES PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**Párrafo 1º**

Directrices generales

**Artículo 227.- Denuncia.**

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

El empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.

c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.

d) Relación de los hechos que se denuncian.

e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

**Artículo 228.- Recepción de la denuncia.**

Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

### **Artículo 229.- Adopción de medidas de resguardo por la empresa.**

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley Nº 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

### **Artículo 230.- La designación de la persona a cargo de la investigación.**

El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundamentalmente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

### **Artículo 231.- Diligencias mínimas.**

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

### **Artículo 232.- Contenidos del informe de investigación.**

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno

### **Artículo 233.- Plazo de la investigación.**

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

### **Artículo 234.- Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.**

El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

### **Artículo 235.- Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.**

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

### **Artículo 236.- Investigación de la Dirección del Trabajo.**

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4º del presente reglamento

## **Párrafo 2º**

Directrices para las medidas correctivas y las sanciones en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral

### **Artículo 237.- Medidas correctivas.**

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 Nº 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

### **Artículo 238.- Sanciones y su impugnación.**

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

### **Párrafo 3º**

Directrices para la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación

### **Artículo 239.- Violencia en el trabajo.**

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del presente reglamento, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

### **Artículo 240.- Régimen de subcontratación.**

En caso de que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas

trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del presente reglamento.

### **TÍTULO III**

#### **DENUNCIAS ANTE TRIBUNALES COMPETENTES**

##### **Artículo 241.- Judicialización por vulneración de derechos fundamentales.**

Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por el empleador, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486

### **TÍTULO IV**

#### **REPORTE DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA**

##### **Artículo 242.- Reporte de información.**

La Dirección del Trabajo deberá implementar un mecanismo de reportabilidad de información estadística en su sitio web, respecto de los procedimientos de investigaciones relativos a conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Esta información deberá ser actualizada, a lo menos, semestralmente.

La Dirección del Trabajo deberá ajustarse a los reglamentos y leyes que regulen la protección de la información y especialmente los datos personales sensibles, de conformidad a la normativa establecida por la ley N° 19.628 sobre protección a la vida privada.

### **TITULO LXIV: CIRCULAR 3825 COMPLEMENTA NORMAS SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 22º DE LA LEY N° 21.765 QUE ESTATUYE MEDIDAS PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES, EN RAZÓN DE SU GÉNERO.**

##### **Artículo 243.- Aspectos relevantes de la circular:**

Por instrucción de La Superintendencia de Seguridad Social nuestra Corporación Educacional Alto Frutillar tiene la obligación de adecuar los procedimientos de investigación en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, cuando se trate de acoso o violencia en el trabajo ejercida contra las mujeres en razón de su género, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima. Además, en cuanto a la asistencia técnica de los organismos administradores, indica que deberán considerar lo dispuesto en el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, aprobado mediante el D.S. N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para dar cumplimiento a lo anterior nuestra empresa a desarrollado el documento: "PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO LABORAL Y O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY KARIN " el cual se encuentra disponible en nuestra empresa en formato Word y será entregado a todos los trabajadores de la empresa dejando registro firmado.

## **TITULO LXV: DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES DS 44**

### **Artículo 244º : Principios de la Gestión Preventiva**

De conformidad con el artículo 3º del Decreto 44, serán principios para la gestión preventiva de los riesgos laborales:

1. Un enfoque de gestión que ponga énfasis en la prevención de los riesgos laborales y en la adaptación del trabajo a las personas, desde el diseño de los sistemas productivos y los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del conocimiento científico y tecnológico disponible, y priorizando la eliminación o el control de los riesgos en su origen o fuente.
2. Un enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora, lo cual significa que en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas se deberá siempre considerar que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales.
3. El compromiso y la participación, implica que las entidades empleadoras, a través de sus representantes y directivos, deberán comprometerse activamente en la gestión de los riesgos laborales promoviendo, igualmente, la participación permanente de las personas trabajadoras o de sus representantes.
4. La mejora continua, de modo que la gestión de los riesgos laborales propenda a la optimización permanente de los procesos de la gestión preventiva.
5. La responsabilidad de la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales, sin perjuicio de los deberes de cuidado y de colaboración de las personas trabajadoras con la gestión preventiva empresarial y de observancia de las medidas de prevención adoptadas.

## **TITULO LXVI: DE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Artículo 245:** De conformidad con el artículo 7º del Decreto 44, la entidad empleadora deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y ser informada a las personas trabajadoras, incluidos el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y los dirigentes sindicales.

Para la confección de la matriz, la entidad empleadora deberá considerar:

1. La exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo
2. Los riesgos ergonómicos y psicosociales
3. La violencia y el acoso en el trabajo
4. Los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido
5. Los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional
6. El enfoque de género

La matriz contendrá como mínimo:

La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos en el entorno laboral debe contener los siguientes elementos clave:

1. Identificación de peligros: Se debe identificar cualquier fuente, situación, condición o entorno que pueda causar lesiones o afectar la salud de los trabajadores en cada puesto de trabajo. Esta identificación debe tener en cuenta las características de las personas expuestas a dichos peligros.

2. Evaluación de riesgos: Cada peligro identificado debe ser evaluado para determinar su nivel o magnitud, considerando la posibilidad de evitar, suprimir o controlar el riesgo de manera razonable y factible según el conocimiento disponible. La evaluación debe contemplar tanto las condiciones actuales de trabajo como las previsibles en el futuro, especialmente si existe la posibilidad de que una persona trabajadora sea especialmente sensible a alguna de estas condiciones.

- a) La evaluación de riesgos considerará al menos la probabilidad de que ocurra un daño a la salud y vida de los trabajadores. Esta evaluación puede ser cuantitativa o cualitativa, pero siempre basada en una metodología validada y con criterios definidos por la autoridad competente.
- b) Se utilizará la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública u otro documento que la reemplace, salvo que una normativa específica indique otro método de evaluación.

3. Medidas preventivas y de control: En casos donde el riesgo evaluado sea alto, grave o elevado, la entidad empleadora deberá adoptar medidas preventivas adicionales de control y emergencia.

4. Revisión de la matriz: La matriz debe ser conocida por toda la línea de mando y revisada al menos una vez al año o cada vez que:

- Cambien las condiciones de trabajo, representando un riesgo adicional.
- Ocurra un accidente laboral.
- Se diagnostique una enfermedad profesional.
- Se genere una situación de riesgo grave e inminente.

Para su elaboración y revisión, la entidad empleadora puede solicitar la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.

## **TITULO LXVII DEL PROGRAMA DE TRABAJO PREVENTIVO**

### **Artículo 246º: Nuestra Corporación Educacional Alto Frutillar, deberá:**

Elaborar o modificar el programa de trabajo preventivo a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, dentro del plazo de 30 días corridos contados desde la confección o actualización de dicha matriz. Este programa deberá contener, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, los plazos de implementación y los responsables de su ejecución.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso precedente, el programa deberá incluir actividades de promoción para prevenir los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo y difundir un estilo de vida y alimentación saludables. Asimismo, cuando corresponda, el programa deberá contemplar las actividades a implementar, a fin de prevenir los factores de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados de conformidad a la normativa legal y técnica vigente en la materia.

### **Artículo 247º: El programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora deberá:**

Constar por escrito y ser aprobado por su representante legal, indicando la fecha de su aprobación y de sus modificaciones, cuando corresponda. Además, previo a su implementación, deberá ser difundido por medio de avisos o informaciones fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, a través de los correos electrónicos de las personas trabajadoras que estuvieren disponibles de conformidad a la ley y, en todo caso, remitirse un ejemplar al Comité Paritario, solo si aplica este último.

La Corporación Educacional Alto Frutillar deberá disponer de acciones para controlar y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa de trabajo preventivo. Estas medidas de control y vigilancia podrán ejecutarse a través de inspecciones de la entidad empleadora a los lugares de trabajo o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, observando en ambos casos lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo.

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a:

1. Eliminar los riesgos en su origen
2. Controlar los riesgos que no se puedan eliminar
3. Minimizar los efectos de aquellos riesgos que no se puedan controlar totalmente
4. Establecer procedimientos de trabajo seguro
5. Proporcionar los elementos de protección personal necesarios
6. Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos
7. Mantener un sistema de supervisión y control del cumplimiento de las medidas preventivas

La Corporación Educacional Alto Frutillar evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. En esta evaluación se considerarán:

1. Los resultados de las mediciones y evaluaciones de riesgos realizadas.
2. El registro y análisis de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos.
3. Las observaciones realizadas por el Comité Paritario.
4. Las sugerencias y reclamos de los trabajadores.
5. Los cambios en los procesos productivos o en la organización del trabajo.
6. Las modificaciones legales o reglamentarias que afecten la seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados de esta evaluación servirán de base para la actualización del programa preventivo del período siguiente, manteniendo así un proceso de mejora continua en la gestión preventiva.

## **TITULO LXVIII DE LA PRELACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS**

**Artículo 248º: Según lo establecido en el artículo 9º del Decreto 44, la Corporación Educacional Alto Frutillar deberá:**

Implementar medidas preventivas y correctivas dirigidas a controlar el riesgo laboral según su mayor o menor nivel de protección a las personas trabajadoras, observando el siguiente orden de prelación:

1. Evitar o eliminar los riesgos;
2. Controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas;
3. Reducir los riesgos al mínimo posible, por medio de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro;
4. Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual, sin perjuicio de haberse aplicado una o más de las anteriores medidas en el orden señalado.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de este reglamento, la entidad empleadora será responsable de informar convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de:

1. Su manejo adecuado y seguro.
2. El contenido de los manuales de instrucciones.
3. Las fichas técnicas proporcionadas por fabricantes, importadores y proveedores.
4. Los procedimientos de trabajo seguro establecidos.

Las entidades empleadoras que utilicen máquinas, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación deberán contar, conforme a la normativa técnica vigente, con un procedimiento de trabajo seguro que considere, al menos:

1. Un programa preventivo de operación y mantenimiento de tales maquinarias.
2. El control permanente de su funcionamiento.
3. La existencia de protecciones y dispositivos de seguridad.
4. La información y capacitación a las personas trabajadoras sobre uso correcto y seguro.

#### **Artículo 249º: La Corporacion Educacional Alto Frutillar, deberá:**

Privilegiar el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva de las personas trabajadoras por sobre el uso de elementos de protección personal, manteniendo los dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo. Asimismo, deberá preferirse aquellas medidas preventivas que:

1. Supiman, controlen o reduzcan más de un riesgo simultáneamente.
2. Protejan a más personas expuestas.
3. Eliminen el riesgo en su origen.
4. Sean técnicamente viables y económicamente factibles.

La Corporacion Educacional Alto Frutillar deberá evaluar periódicamente la eficacia de las medidas preventivas implementadas, considerando:

1. Los resultados de las mediciones ambientales.
2. Los registros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
3. Las observaciones del Comité Paritario.
4. Los informes de supervisión y fiscalización.
5. Los cambios en los procesos productivos o en la organización del trabajo.
6. La incorporación de nueva tecnología o equipamiento.
7. Las modificaciones en la normativa aplicable.

Cuando se detecte que las medidas adoptadas no han sido suficientes o adecuadas, se deberán implementar nuevas medidas siguiendo el orden de prelación establecido en el Artículo 85º H.

## **TITULO LXIX: SOBRE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES**

Nuestra Corporación Educacional Alto Frutillar basado en el artículo 11 del Decreto 44, aborda la protección de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos laborales. Busca garantizar un ambiente laboral seguro y medidas de protección específicas para aquellos que, por sus características personales, pueden ser más vulnerables a los riesgos del trabajo.

### **Artículo 250º: Obligaciones:**

Establece la obligación de la empresa de prestar especial atención a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se enfoca en la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y desarrollo del programa de trabajo preventivo para estos trabajadores.

Define las categorías de trabajadores especialmente sensibles, que incluyen:

1. Personas con discapacidad física, cognitiva o sensorial: Se reconoce la diversidad de discapacidades y la necesidad de medidas específicas para cada caso.
2. Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia: Se enfatiza la protección de la salud de la madre y el niño durante el embarazo y la lactancia.
3. Adolescentes con edad para trabajar: Se busca proteger a los trabajadores jóvenes que pueden ser más vulnerables a los riesgos por su falta de experiencia y desarrollo físico.
4. Adultos mayores: Se reconoce que los trabajadores de mayor edad pueden tener necesidades específicas de adaptación del puesto de trabajo y mayor riesgo a ciertos peligros.
5. Personas con condiciones que los hagan especialmente vulnerables: Esta categoría es amplia y permite incluir a trabajadores con otras condiciones de salud que puedan requerir medidas de protección adicionales.

### **Artículo 251º: Prohibición:**

Prohíbe la contratación de trabajadores especialmente sensibles en puestos de trabajo que impliquen un riesgo grave para su vida o salud, para la vida o salud de terceros, o que sean incompatibles con sus capacidades o condiciones.

### **Artículo 251 bis: Describe las medidas generales de protección para trabajadores especialmente sensibles. En este artículo se detallan las siguientes medidas:**

#### **a. Adaptación del puesto de trabajo:**

- Se deben realizar ajustes en el entorno físico y las herramientas para que sean accesibles y seguros.
- Se deben proporcionar ayudas técnicas y equipos auxiliares si son necesarios.

#### **b. Rotación de tareas:**

- Se debe variar las tareas para evitar la exposición prolongada a un mismo riesgo.
- Se debe ofrecer alternativas a las tareas que implican un riesgo excesivo.

#### **c. Reducción de la jornada laboral:**

- Se puede ajustar la jornada laboral para evitar la fatiga excesiva y la exposición prolongada a riesgos.
- Se pueden ofrecer horarios flexibles que se adapten a las necesidades del trabajador.

#### **d. Vigilancia de la salud:**

- Se deben realizar exámenes médicos periódicos para detectar cualquier problema de salud derivado del trabajo.

- Se debe ofrecer asesoramiento y apoyo médico específico para las necesidades del trabajador

Además de estas medidas generales, se detallan algunas medidas específicas para ciertos grupos de trabajadores sensibles:

Para trabajadores con discapacidad:

- Se deben realizar evaluaciones de riesgos considerando la discapacidad y la compatibilidad con el puesto de trabajo.
- Se deben implementar ajustes razonables en el puesto y las condiciones de trabajo.

Para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia:

- Se debe cambiar de puesto de trabajo si el actual implica un riesgo para la salud de la madre o el niño.
- Se debe proporcionar información y asesoramiento sobre los riesgos y las medidas preventivas.
- Se debe asegurar la disponibilidad de espacios adecuados para el descanso y la lactancia.

Para adolescentes:

- Se prohíbe su participación en trabajos peligrosos, que exijan esfuerzo físico excesivo, o que impliquen exposición a agentes tóxicos.
- Se establece la necesidad de supervisión permanente, capacitación específica en prevención de riesgos, y el uso de elementos de protección personal adecuados.

Para adultos mayores:

- Se deben realizar evaluaciones periódicas de su capacidad laboral para asegurar que pueden realizar sus tareas de forma segura.
- Se deben adaptar los ritmos de trabajo y proporcionar pausas adicionales según sea necesario.

#### **Artículo 252º: Establece la obligación de la empresa de mantener un registro actualizado de los trabajadores especialmente sensibles, incluyendo:**

1. Identificación del trabajador: Nombre, puesto de trabajo y datos de contacto.
2. Tipo de sensibilidad: Descripción de la discapacidad, condición de salud o característica que lo hace especialmente sensible.
3. Medidas preventivas implementadas: Detalle de las acciones tomadas para proteger al trabajador.
4. Seguimiento de las medidas: Registro de la efectividad de las medidas y cualquier ajuste necesario.
5. Evaluaciones periódicas realizadas: Documentación de las evaluaciones de riesgos y de la capacidad laboral del trabajador.

### **TITULO XLXX: DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 253º: De la Información de los Riesgos Laborales**

Este título del Reglamento Interno se fundamenta en los artículos 15 y 16 del Decreto 44 y tiene como objetivo primordial asegurar que los trabajadores reciban información clara y comprensible sobre los riesgos laborales y la capacitación necesaria para prevenirlos. La formación se establece como un pilar clave para construir un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Antes de que el trabajador inicie sus labores, la empresa tiene la obligación de informarle sobre:

- Riesgos específicos del puesto de trabajo: Se deben detallar los peligros inherentes a las tareas que el trabajador desempeñará.
- Riesgos generales del centro de trabajo: Se deben describir los peligros que pueden afectar a cualquier trabajador dentro de las instalaciones de la empresa.
- Riesgos en caso de emergencias: Se debe informar sobre los peligros potenciales que podrían surgir en situaciones de emergencia y cómo actuar ante ellos.
- Medidas preventivas: Se deben explicar las acciones y procedimientos implementados para prevenir accidentes y proteger la salud de los trabajadores.
- Métodos de trabajo seguros: Se deben instruir a los trabajadores sobre las prácticas y procedimientos correctos para realizar sus tareas de forma segura.
- Procedimientos en caso de accidentes: Se deben comunicar claramente los pasos a seguir en caso de que ocurra un accidente laboral.
- Información detallada sobre los productos o sustancias peligrosas: Se debe proporcionar información específica sobre los productos o sustancias químicas que se utilizan en el trabajo, incluyendo:
  - a) Nombre, sinónimos y fórmula: Identificación precisa del producto o sustancia.
  - b) Aspecto, olor y modo de empleo: Descripción física del producto o sustancia, su olor característico y las instrucciones para su uso seguro.
  - c) Límites de exposición permisible: Niveles máximos de concentración de la sustancia en el aire que se consideran seguros para la salud.
  - d) Elementos de protección personal necesarios: Especificación del equipo de protección personal adecuado para manejar el producto o sustancia.
  - e) Primeros auxilios en caso de contacto: Instrucciones claras sobre las acciones inmediatas a tomar si ocurre un contacto accidental con la sustancia.
  - f) Manejo y almacenamiento seguro: Procedimientos para manipular, transportar y almacenar el producto o sustancia de manera segura, evitando riesgos de derrames, fugas o accidentes.

**Artículo 254º: La Corporación Educacional Alto Frutillar debe actualizar la información que brinda a los trabajadores en los siguientes casos:**

- Cambios en los procesos productivos: Cuando se implementen modificaciones en los procesos de trabajo, se deben comunicar las nuevas tareas y riesgos asociados.
- Introducción de nuevas tecnologías o equipos: Cuando se incorporen nuevos equipos o tecnologías, se debe informar sobre su funcionamiento, riesgos y medidas de seguridad.
- Modificación de los materiales utilizados: Si se cambian los materiales de trabajo, se debe informar sobre sus propiedades, peligros potenciales y cómo manejarlos de forma segura.
- Detección de nuevos riesgos: Cuando se identifiquen nuevos peligros en el lugar de trabajo, se debe informar a los trabajadores sobre ellos y las medidas preventivas implementadas.
- Cambios en la normativa legal: Cuando se modifiquen las leyes o reglamentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, se debe actualizar la información proporcionada a los trabajadores para que estén al tanto de sus derechos y obligaciones.

La Corporación Educacional Alto Frutillar, tiene la obligación de brindar a todos sus trabajadores una capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo que combine teoría y práctica, con una duración mínima de 8 horas, incluyendo los siguientes temas:

• Factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo: Se debe enseñar a los trabajadores a:

- Identificar los peligros.
- Evaluar los riesgos.
- Conocer las medidas de control existentes.
- Comprender los posibles efectos para la salud.

• Efectos en la salud por la exposición a los factores de riesgo: Se debe proporcionar información detallada sobre:

- Las enfermedades profesionales que pueden derivarse del trabajo.
- Los accidentes de trabajo.
- Los daños a la salud que pueden ocurrir por la exposición a los riesgos.
- Las medidas preventivas específicas para cada riesgo.

• Prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744: Se debe explicar a los trabajadores:

- El alcance de la cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Los procedimientos para realizar una denuncia en caso de accidente o enfermedad profesional.
- Las prestaciones médicas disponibles a través del seguro.
- Las prestaciones económicas a las que se tiene derecho en caso de accidente o enfermedad.

• Plan de gestión de riesgos de emergencia: Se debe capacitar a los trabajadores sobre:

- Los protocolos para seguir en caso de emergencias: Incendios, sismos, derrames químicos, etc.
- Los sistemas de alerta: Alarmas, señales de evacuación, sistemas de comunicación interna.
- Las rutas de evacuación: Planos de evacuación, señalización de salidas de emergencia.
- Los puntos de encuentro: Lugares seguros designados para reunirse después de una evacuación.

• Señalética en los lugares de trabajo: Se debe instruir a los trabajadores sobre:

- El significado de las señales de seguridad: Prohibición, advertencia, obligación, información, etc.
- La ubicación e interpretación de las señales: Dónde se encuentran las señales y cómo interpretar su mensaje.
- La importancia de respetar la señalética: Cumplir con las indicaciones de las señales para evitar accidentes.

• Prevención de riesgos de incendio: Se debe capacitar a los trabajadores sobre:

- Las causas comunes de incendios en el lugar de trabajo: Instalaciones eléctricas defectuosas, materiales inflamables, descuidos humanos, etc.
- Las medidas preventivas para evitar incendios: Mantenimiento de instalaciones, orden y limpieza, manejo adecuado de materiales inflamables, etc.

- El uso correcto de extintores: Tipos de extintores, funcionamiento y cómo utilizarlos correctamente en caso de incendio.
- Los protocolos de evacuación en caso de incendio: Rutas de evacuación, puntos de encuentro, procedimientos de alarma.

La Corporación Educacional Alto Frutillar está obligada a impartir la capacitación en las siguientes situaciones:

- Al ingreso del trabajador: Formación inicial obligatoria antes de que el trabajador comience a realizar sus tareas.
- Cuando cambien las funciones del trabajador: Capacitación específica para las nuevas tareas y los nuevos riesgos a los que se expondrá.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o equipos: Formación sobre el uso seguro de los nuevos equipos o tecnologías y los riesgos asociados.
- Cuando se modifiquen los procesos productivos: Capacitación para actualizar los conocimientos y procedimientos de trabajo de acuerdo a los cambios en los procesos.

Características que debe cumplir la capacitación:

- Impartirse durante la jornada de trabajo: Sin afectar el tiempo libre del trabajador.
- Ser gratuita para el trabajador: La empresa asume los costos de la capacitación.
- Ser impartida por personal calificado: Los instructores deben tener conocimientos y experiencia en prevención de riesgos laborales.

**Artículo 255º: La Corporación Educacional Alto Frutillar debe mantener un registro actualizado de todas las capacitaciones impartidas a los trabajadores, incluyendo la siguiente información:**

- Fecha de la capacitación: Día, mes y año en que se realizó la capacitación.
- Nombre del trabajador: Identificación de los trabajadores que participaron en la capacitación.
- Contenidos mínimos impartidos: Temario completo de la capacitación.
- Metodología utilizada: Descripción de las técnicas de enseñanza empleadas: Clases presenciales, demostraciones prácticas, videos, simulaciones, etc.
- Evaluaciones realizadas: Pruebas de conocimientos o prácticas para verificar la comprensión de los contenidos de la capacitación.
- Retroalimentación a los trabajadores: Comentarios sobre el desempeño de los trabajadores en las evaluaciones y áreas de mejora.
- Actualización periódica del programa: Revisión y ajuste del contenido de la capacitación para mantenerlo actualizado y adaptado a los cambios en el lugar de trabajo.

Es importante destacar que el Título XCI no especifica las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento de estas obligaciones. Sin embargo, se entiende que se aplicarán las sanciones generales establecidas en el Código del Trabajo o en la Ley 16.744 para los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **TITULO LXXI: DE LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (Decreto 44)**

### **Artículo 255º: Basado en el artículo 17 del Decreto 44:**

Busca garantizar que los trabajadores y sus representantes participen activamente en la gestión de seguridad y salud en la empresa.

### **Artículo 256º: Consulta:**

La empresa debe consultar a los representantes de los trabajadores cuando se planifiquen o implementen cambios en los procesos, la organización, las tecnologías o los métodos de trabajo. La consulta también es obligatoria al implementar medidas de control para riesgos graves o modificar los sistemas de trabajo.

### **Artículo 257º: Representantes:**

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir información completa y oportuna sobre los cambios que se planean. También tienen derecho a ser consultados sobre el contenido y la organización del trabajo, a expresar sus opiniones y a que sus observaciones sean consideradas por la empresa.

### **Artículo 258º: Consulta:**

El proceso de consulta debe ser formal e incluir reuniones informativas donde la empresa explique los cambios y sus implicaciones. Se debe dejar constancia de las opiniones y observaciones de los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 259º: Obligación:**

La consulta con los representantes no reemplaza la obligación de informar a todos los trabajadores sobre los riesgos y medidas preventivas.

### **Artículo 260º: Participación:**

Los trabajadores pueden participar en la gestión de seguridad y salud a través de varios mecanismos: Comités Paritarios, Departamentos de Prevención, delegados de Seguridad, sindicatos y mecanismos de participación directa.

### **Artículo 261º: Derecho a:**

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir información sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas, los resultados de las evaluaciones y los programas de gestión. También deben ser consultados sobre cambios que puedan afectar su seguridad y salud.

### **Artículo 262º: Acción Preventiva:**

Los trabajadores y sus representantes deben colaborar con la empresa para mejorar la acción preventiva. También deben promover la seguridad y salud, cumplir con la normativa e implementar las medidas establecidas. Además, pueden proponer mejoras en los métodos, procedimientos, condiciones de trabajo y actividades de formación.

## **TITULO LXXII: DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y PLAN DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS (Decreto 44)**

### **Artículo 263º: Según el artículo 18º del Decreto 44:**

Cuando en el lugar de trabajo se presente un riesgo grave e inminente que amenace la vida o salud de los trabajadores, la empresa deberá:

1. Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados: Se les comunicará la existencia del riesgo, las medidas para eliminarlo o controlarlo, los procedimientos de evacuación y la ubicación de zonas seguras.

2. Adoptar medidas para:

- a) Suspender de forma inmediata las faenas afectadas.
- b) Evacuar a los trabajadores si el riesgo no puede ser controlado o eliminado.
- c) Proteger a los trabajadores que deban permanecer en el lugar.
- d) Controlar el acceso a las zonas de riesgo.

### **Artículo 264º: Las personas trabajadoras tendrán derecho a:**

1. Interrumpir sus labores: Podrán hacerlo si consideran, con motivos razonables, que continuar trabajando implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

2. Abandonar el lugar de trabajo: Podrán hacerlo si la situación lo amerita.

3. No sufrir perjuicio: No podrán ser sancionados o perjudicados por tomar estas medidas.

4. Ejercer acciones legales: Podrán recurrir a las acciones legales correspondientes según el Código del Trabajo.

### **Artículo 265º: De acuerdo con el artículo 19º del Decreto 44,**

La empresa deberá contar con planes para gestionar, reducir y responder a riesgos en caso de:

- Emergencias: Incendios, sismos, accidentes graves, fugas de sustancias peligrosas.
- Catástrofes: Desastres naturales, accidentes de gran magnitud, fenómenos climáticos extremos.
- Otros eventos conocidos, probables y previsibles: Cortes de suministro eléctrico, fallas en sistemas críticos, alteraciones del orden público, pandemias.

### **Artículo 266º: El plan de gestión deberá:**

1. Ser ensayado al menos una vez al año: Se realizarán simulacros, ejercicios de evacuación, pruebas de equipos y actualizaciones de procedimientos.

2. Incluir mecanismos de: Actuación ante emergencias, evacuación del personal, comunicación interna y externa, y coordinación con organismos de emergencia.

**Artículo 267º: Si la autoridad competente ordena la evacuación de las áreas afectadas por una emergencia, catástrofe o desastre, la empresa deberá:**

1. Suspender actividades: Se suspenderán todas las actividades de manera inmediata.
2. Evacuar al personal: Se procederá a evacuar a todos los trabajadores de las zonas afectadas.
3. Asegurar instalaciones: Se tomarán las medidas necesarias para asegurar las instalaciones.
4. Informar a la autoridad: Se informará a la autoridad competente sobre la evacuación realizada.
5. No reanudar labores: No se reanudarán las actividades hasta que la autoridad lo autorice.

**Artículo 268º: De la revisión y Actualización:**

La Corporación Educacional Alto Frutillar, revisará y actualizará el plan de gestión de emergencias al menos una vez al año, o cuando ocurran cambios en las instalaciones, los procesos o tras un evento que ponga a prueba el plan. También deberá hacerlo a solicitud del Comité Paritario o de la Inspección del Trabajo.

**Artículo 269º: Se deben mantener:**

La empresa deberá mantener la siguiente documentación sobre el plan de gestión de emergencias:

1. Registros actualizados de: Simulacros realizados, incidentes ocurridos, medidas adoptadas y evaluaciones realizadas.
2. Procedimientos documentados para: Identificar riesgos graves e inminentes, actuar en caso de emergencias, evacuar al personal y reanudar las actividades.

**TÍTULO LXXIII: DE LA COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (Decreto 44)**

**Artículo 270º: Según al artículo 20º del Decreto 44:**

Cuando en los lugares de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes, todas ellas tendrán el deber de coordinar y cooperar para la adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud que sean exigibles para la protección de las personas trabajadoras.

La Corporación educacional Alto Frutillar deberá informar a todas las personas trabajadoras independientes que comparten un mismo lugar de trabajo, deberán informarse mutuamente sobre los riesgos laborales presentes en el lugar, las medidas preventivas que cada una haya adoptado para controlar tales riesgos y la información sobre los planes de emergencia, catástrofe o desastre que se hayan implementado.

**Artículo 271º: Coordinación:**

La información proporcionada y las coordinaciones implementadas para dar cumplimiento a este título deberán ser consideradas por cada entidad empleadora y persona trabajadora independiente, en la gestión de sus propios riesgos laborales.

Para efectos de la adecuada coordinación y cooperación, la entidad empleadora, la empresa principal, la usuaria o la persona trabajadora independiente, según corresponda, deberá designar a la persona o unidad responsable para la gestión de la prevención de riesgos laborales.

La designación de la persona o unidad responsable deberá ser comunicada por escrito a todas las entidades empleadoras y personas trabajadoras independientes que comparten el mismo lugar de trabajo.

#### **Artículo 272º: De los mecanismos de Comunicación:**

Sin perjuicio de las obligaciones de información y coordinación señaladas en los artículos anteriores, se deberá, adicionalmente:

Establecer un mecanismo de comunicación efectivo y permanente entre las personas responsables designadas.

Realizar reuniones periódicas para:

- Analizar los riesgos laborales presentes en el lugar.
- Evaluar la efectividad de las medidas preventivas adoptadas.
- Coordinar la elaboración e implementación de planes de emergencia.

Mantener un registro actualizado de las acciones de coordinación realizadas.

#### **Artículo 273º: Del no Cumplimiento:**

En caso de que alguna de las entidades empleadoras o personas trabajadoras independientes no cumpla con las obligaciones de este título, la entidad empleadora, la empresa principal o la usuaria, según corresponda, deberá informar de dicha situación al Servicio de Salud y a la Inspección del Trabajo, para que adopten las medidas que correspondan.

El incumplimiento de las obligaciones de coordinación y cooperación será sancionado de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 16.744.

### **TÍTULO LXXIV: DEL USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (Decreto 44)**

#### **Artículo 274º: Segundo los artículos 12º y 13º del Decreto 44**

La entidad empleadora deberá adoptar medidas preventivas de los riesgos laborales que privilegien el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva por sobre el uso de elementos de protección personal. Sin embargo, la entidad empleadora estará obligada a proporcionar a sus personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo.

Los elementos de protección personal deberán utilizarse solo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante la aplicación de medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.

La empresa Corporación Educacional Alto Frutillar deberá contar con un procedimiento escrito que establezca las normas para la utilización y mantenimiento de los elementos de protección personal, así como su reposición o recambio. Dichos elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.

#### **Artículo 275º: Del Programa de Capacitación:**

La entidad empleadora deberá implementar un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal. Esta capacitación tendrá una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que una nueva persona

trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar.

**Artículo 276º: El contenido mínimo de las capacitaciones sobre el uso de elementos de protección personal debe considerar:**

- Las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar.
- La forma correcta de colocación.
- Las limitaciones de uso.
- Los procedimientos de limpieza y almacenamiento.
- La realización de una prueba de chequeo diario.

**Artículo 277º: La entidad empleadora deberá registrar las actividades de capacitación sobre elementos de protección personal, incluyendo al menos la siguiente información:**

- Detalle de las actividades teóricas y prácticas realizadas.
- Lista de los asistentes a la capacitación.
- Nombre de los relatores o instructores.
- Resultados de las evaluaciones de aprendizaje realizadas.
- Registro de las actividades de reforzamiento impartidas.

**Artículo 278º: La entidad empleadora podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para la elaboración del procedimiento, la realización de las capacitaciones y la selección de los elementos de protección personal adecuados.**

**Artículo 279º: De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744 y el artículo 130º del presente reglamento, la empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la empresa.**

**Artículo 280º: Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección, procurando su higiene y correcta mantención.**

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes y en concordancia con el artículo 132º del presente reglamento, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

El trabajador deberá hacer uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal que le sean proporcionados por la empresa, conforme a las instrucciones y capacitaciones recibidas. El incumplimiento de esta obligación será considerado una falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y podrá ser sancionado de acuerdo a lo establecido en el Título XVII del presente Reglamento.

En caso de pérdida o deterioro de los elementos de protección personal por causas imputables al trabajador, este deberá informar de inmediato a su jefatura directa para su reposición, la cual se realizará con cargo al trabajador.

La empresa se reserva el derecho de inspeccionar el uso y estado de los elementos de protección personal en cualquier momento, pudiendo aplicar las sanciones correspondientes en caso de detectarse incumplimientos a las normas establecidas en este título.

## **TÍTULO LXXV: DE LA VIGILANCIA DEL AMBIENTE Y DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (Decreto 44)**

### **Artículo 281º: De acuerdo al artículo 67º del Decreto 44 :**

Si en el lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la empresa deberá:

1. Evaluar el riesgo: Se utilizará la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, considerando los agentes presentes y las tareas realizadas.
2. Solicitar incorporación al programa de vigilancia: Si la evaluación indica un riesgo potencial, se solicitará al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores.
3. Ejecutar el programa: Una vez aprobada la solicitud, la empresa ejecutará el programa de acuerdo con los protocolos del Ministerio de Salud y los organismos administradores.
4. Facilitar la participación: La empresa dará las facilidades necesarias para que los trabajadores participen en las actividades del programa, como exámenes médicos, toma de muestras ambientales, entre otros.
5. Implementar medidas preventivas: En base a los resultados del programa, se implementarán medidas para controlar o eliminar el riesgo, y se hará seguimiento a su efectividad.

### **Artículo 282º: El organismo administrador también podrá incorporar a la empresa a programas de vigilancia si:**

1. Diagnóstica una enfermedad profesional en un trabajador.
2. Dispone de antecedentes que evidencian la existencia de factores de riesgo en la empresa.

### **Artículo 283º: El organismo administrador evaluará las solicitudes de incorporación presentadas por la empresa, ya sea por iniciativa propia o a requerimiento de los Comités Paritarios o la Inspección del Trabajo.**

### **Artículo 284º: La empresa debe gestionar la vigilancia de la salud, dando cumplimiento al artículo 5º del Código del Trabajo, lo que implica:**

1. Solicitar al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia cuando corresponda.
2. Guardar reserva de los datos sensibles relacionados con la salud de los trabajadores.

### **Artículo 285º: Los organismos administradores realizarán evaluaciones ocupacionales de salud, según los protocolos del Ministerio de Salud, para determinar si la exposición a riesgos laborales hace a los trabajadores más susceptibles a accidentes o enfermedades.**

### **Artículo 286º: Los organismos administradores remitirán la información de los programas de vigilancia al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

### **Artículo 287º: De las Enfermedades Profesionales:**

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

Estos artículos definen las responsabilidades de la empresa y los organismos administradores en la vigilancia del ambiente y la salud de los trabajadores, con el objetivo de prevenir enfermedades profesionales y proteger la salud de los trabajadores.

## **TÍTULO LXXVI: DE LA INVESTIGACIÓN DE CAUSAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES (Decreto 44)**

### **Artículo 288º: Segundo el artículo 71º del Decreto 44:**

Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquier otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores, y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la empresa deberá investigar las causas de tales eventos.

La investigación deberá:

Realizarse con enfoque de género: Se considerarán las diferencias de género en la exposición a riesgos y en la ocurrencia de accidentes y enfermedades, para identificar y abordar las causas específicas que afectan a hombres y mujeres.

Promover la participación: Se fomentará la participación activa de los trabajadores y sus representantes en el proceso de investigación, considerando sus conocimientos y experiencias.

Emplear la metodología indicada: Se utilizará la metodología de investigación que indique el organismo administrador, asegurando un análisis sistemático y objetivo.

Determinar las causas raíz: Se buscará identificar las causas fundamentales del evento, más allá de las causas inmediatas o evidentes.

Proponer medidas correctivas: Se definirán acciones concretas para eliminar o controlar las causas identificadas, y se establecerán plazos para su implementación.

Evitar la repetición: Se implementarán las medidas correctivas y se hará seguimiento a su efectividad, para prevenir la ocurrencia de eventos similares en el futuro.

### **Artículo 289º: La Corporación Educacional Alto Frutillar, deberá documentar el proceso de investigación, incluyendo al menos la siguiente información:**

Descripción del evento: Fecha, hora, lugar, personas involucradas, descripción detallada del accidente, incidente o enfermedad.

Recopilación de información: Testimonios de testigos, análisis de documentos, inspección del lugar de trabajo, revisión de procedimientos, entre otros.

Ánalysis de las causas: Identificación de las causas inmediatas y las causas raíz, utilizando herramientas de análisis como el árbol de causas o el diagrama de Ishikawa.

Medidas correctivas: Descripción de las acciones a implementar, responsables, plazos y mecanismos de seguimiento.

Conclusiones y recomendaciones: Resumen de los hallazgos de la investigación y recomendaciones para prevenir eventos similares en el futuro.

### **Artículo 290º: La empresa deberá informar los resultados de la investigación a:**

Trabajadores afectados: Se les informará sobre las causas del evento y las medidas adoptadas para prevenir su repetición.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad, SI EXISTE: El Comité recibirá un informe completo de la investigación y podrá realizar observaciones o recomendaciones.

Organismo administrador: Se enviará un informe a la mutualidad o ISL correspondiente, incluyendo la descripción del evento, las causas identificadas y las medidas implementadas.

**Artículo 291º: La empresa podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para la realización de la investigación, especialmente en casos de accidentes graves o fatales, o en enfermedades profesionales complejas.**

De acuerdo con el artículo 89º del presente reglamento, cada vez que ocurra un accidente con lesión, el Jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas.

Estos artículos establecen un procedimiento sistemático para investigar las causas de accidentes, incidentes y enfermedades, con el objetivo de identificar las causas raíz, implementar medidas correctivas y prevenir la repetición de eventos que pongan en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.

## **TÍTULO LXXVII: DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DS 44**

**Artículo 292º: La Corporación Educacional Alto Frutillar, deberá:**

Confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y ser informada a las personas trabajadoras, incluidos el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y los dirigentes sindicales.

Para la confección de la matriz, la entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

**Artículo 293º: Esta matriz contendrá como mínimo los siguientes elementos:**

1. La identificación de los peligros del puesto de trabajo. Respecto de cada puesto de trabajo se deberán identificar cualquier fuente, situación, condición o entorno con potencial de causar lesiones o afectar la salud de personas trabajadoras, considerando las características de las personas expuestas al riesgo.
2. La evaluación de los riesgos. Cada peligro identificado en el lugar de trabajo y que se pueda evitar, suprimir o controlar de forma razonable y factible de acuerdo al conocimiento disponible, deberá ser evaluado con la finalidad de determinar la magnitud o el nivel del riesgo.

La evaluación deberá considerar no solo las condiciones de trabajo actualmente existentes, sino que también aquellas que sean previsibles de ocurrir en el futuro y exista la posibilidad que la persona trabajadora que ocupe dicho puesto o quien vaya a ocuparlo sea especialmente sensible a alguna de estas condiciones de trabajo.

Para la evaluación de los riesgos se considerará como mínimo la probabilidad de que ocurra un daño a la vida y salud de las personas trabajadoras. Esta evaluación podrá utilizar métodos cuantitativos o cualitativos, siempre que en cualquier caso se utilice una metodología de evaluación validada y basada en criterios definidos por la autoridad competente.

**Artículo 294º: Evaluación:**

El procedimiento de evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el presente reglamento se regirá por la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública o el documento que lo reemplace.

No obstante, cuando por disposición legal, reglamentaria o normativa técnica emitida por la autoridad competente deba aplicarse una metodología especial, la evaluación deberá sujetarse a ella.

La entidad empleadora, en todo caso, deberá adoptar las medidas preventivas de control y de emergencia adicionales que se requieran cuando el riesgo evaluado sea considerado como elevado, alto o grave.

**Artículo 295º: Difusión:**

La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser conocida por toda la línea de mando de la entidad empleadora, revisada al menos anualmente o cuando cambien las condiciones de trabajo que puedan significar un riesgo adicional para las personas trabajadoras, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente. Para elaborar la matriz, así como para efectuar su revisión la entidad empleadora podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.

**TITULO LXXVIII VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 296º.- La actualización del presente reglamento tendrá una vigencia de un año.**

A contar del 21 de marzo del 2025, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Área de Prevención de Riesgos, del Comité de gestión, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

**DISTRIBUCIÓN:**

Seremi de Salud  
Dirección del Trabajo  
Trabajadores del Establecimiento  
Mutual de Seguridad

## TÍTULO LXXIX ANEXOS

“Corporacion Educacional Alto Frutillar”

65.149.493-1

ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Actualización Marzo-2025

Actualización por	Revisado por
Claudio Moreno Coronado Asesor Prevención de Riesgos	Nelcy Figueroa Representante Legal
Elaborado	Revisado
Julio 2024	Marzo 2025

## INDICE

Antecedentes generales.....	115
Marco legal y normativo.....	118
Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.....	119
Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras.....	120
Organización para la gestión del riesgo.....	120
Gestión preventiva.....	121
Política institucional.....	122
Identificación de los factores de riesgo.....	123
Medidas para la prevención.....	123
Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.....	125
Procedimiento para recepción y tramitación de denuncias de acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual o violencia laboral.....	125
Procedimiento para recepción y tramitación de denuncias de acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual o violencia laboral.....	127
Etapas.....	128
Difusión.....	130
Procedimiento denuncia, investigación.....	134

## Antecedentes Generales

### Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **CORPORACION EDUCACIONAL ALTO FRUTILLAR** ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, administrativos, auxiliares o directores de la **CORPORACION EDUCACIONAL ALTO FRUTILLAR**. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios que acudan a nuestras dependencias o alumnos/as en práctica según fuese el caso.

### Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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 (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menoscipado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menoscipar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menosciparlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despectivos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismio puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismio hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismio hostil es:-

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismio inconsciente o benévolio hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismio benévolio. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismio inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta

relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## Marco Legal y Normativo

- a) La Constitución Política de la República de Chile<sup>1</sup>, que asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero: De los derechos y deberes constitucionales, el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, La igualdad ante la ley, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el Derecho a la libertad personal y a la seguridad individual.

1 Constitución Política de la República de Chile, Capítulo III, Artículo 19, numerales 1 al 4 y 7.

- b) El Código del Trabajo (2023) que indica en su Art. 2°. “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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona 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. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

También se considera el Nº 5 del artículo 154 del Código del Trabajo, que indica el reglamento interno de la empresa debe contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores, como es la prohibición de las conductas en la definición de acoso sexual y laboral.

Además, el Artículo 184 del Código del Trabajo que indica: “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”. Si la persona que está ejerciendo el acoso laboral

es un compañero/a de trabajo, el trabajador o trabajadora debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja, con el objeto de que el empleador adopte medidas eficaces para proteger su vida y salud, conforme al deber de protección dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Por su parte el/la presunta víctima, si luego de poner en conocimiento de la empresa, considera no se adopta ninguna medida para dar solución a los hechos, le correspondería interponer una denuncia en la respectiva Inspección del Trabajo. Cabe destacar que el acoso sexual corresponde a una conducta ilegal, que infracciona el artículo 2 del Código del Trabajo.

- c) El Decreto Supremo 109 que establece la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y establece una lista, no exhaustiva, de enfermedades derivadas del trabajo. Dentro del número 13 de enfermedades profesionales, señaladas en el artículo 19 del decreto 109, en que se cataloga: "Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico".
  - d) La Norma General Administrativa N° 28, aprobada por Resolución Exenta N° 408 del 04/08/2018 Ministerio de Salud, aprueba la Norma sobre agresiones al personal de atención en establecimientos de salud.
  - e) La Ley 2005 que en su Título IV "De la investigación y sanción del acoso sexual" establece los artículos:
    - Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.
    - Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.
  - Artículo 211: C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.
  - Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.
  - Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.
- f) ORD. N° 1133/36 de la Dirección del Trabajo del 2005, que Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual.
  - g) ORD. N°884 de la Dirección del Trabajo del 2020, en materia de Derechos Fundamentales, Acoso sexual, Acoso Laboral, Investigación del empleador, Reglamento Interno, Facultades y obligaciones del empleador.

## **Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en

materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

## **Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras**

### **Personas trabajadoras:**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### **Entidades empleadoras:**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## **Organización para la gestión del riesgo**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, Don/a Nelcy Figueroa, escuelalengsantacruz@gmail.com , además de Don/a Claudio Alejandro Moreno , morenosasesorias@gmail.com ,Asesor en Prevención de Riesgos.

Es responsabilidad de **ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la **ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ** ha designado a Don/a Nelcy Figueroa, Gerente Educacional , escuelalengsantacruz@gmail.com , además de Don/a Claudio Alejandro Moreno , morenosasesorias@gmail.com ,Asesor en Prevención de Riesgos.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante Capacitaciones Presenciales, Información enviada por Correo Electrónico y Cursos Online de nuestra Mutualidad y el responsable de esta actividad será Don Claudio Alejandro Moreno Coronado.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Don/a Nelcy Figueroa, Gerente, , escuelalengsantacruz@gmail.com , además de Don/a Claudio Alejandro Moreno , morenosasesorias@gmail.com ,Asesor en Prevención de Riesgos.

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el

trabajo y de orientar a los o las denunciantes es Don/a Nelly Figueroa, Gerente Educacional , escuelalengsantacruz@gmail.com , además de Don/a Claudio Alejandro Moreno , morenosasesorias@gmail.com ,Asesor en Prevención de Riesgos.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas<sup>1</sup>:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
NELCY FIGUEROA	DIRECTORA	escuelalengsantacruz@gmail.com
CLAUDIO MORENO	ASESOR EN PREVENCION DE RIESGOS	morenosasesorias@gmail.com

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

## Gestión Preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

---

<sup>1</sup> Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este debe participar en la confección del Protocolo, independiente de que exista un prevencionista de riesgos profesionales en la entidad empleadora.

## **POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

La CORPORACION EDUCACIONAL ALTO FRUTILLAR, declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La CORPORACION EDUCACIONAL ALTO FRUTILLAR, reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante Correo electrónico y Afiches en el Diario Mural del Establecimiento.

La CORPORACION EDUCACIONAL ALTO FRUTILLAR, elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

FIRMA  
REPRESENTANTE LEGAL

## Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de:

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO	
NELCY FIGUEROA	DIRECTORA ESTABLECIMIENTO
CLAUDIO MORENO	ASESOR EN PREVENCION DE RIESGOS
VANNESA BECKER	DOCENTE

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual

## Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ , abordará y se implementará un plan de información acerca del

- sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, La ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ , organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

La Dirección del establecimiento y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ, informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante Capacitaciones y material gráfico enviado por correo electrónico y el responsable de esta actividad será

Don/a Nelcy Figueroa, Gerente Educacional, [escuelalengsantacruz@gmail.com](mailto:escuelalengsantacruz@gmail.com) y Claudio Alejandro Moreno Coronado, asesor en prevención de riesgos, correo : [morenosasesorias@gmail.com](mailto:morenosasesorias@gmail.com)

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de La ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Don/a Nelcy Figueroa, Gerente Educacional [escuelalengsantacruz@gmail.com](mailto:escuelalengsantacruz@gmail.com) y Claudio Alejandro Moreno Coronado, asesor en prevención de riesgos ,correo : [morenosasesorias@gmail.com](mailto:morenosasesorias@gmail.com)

#### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR INMEDIATAS**

Capacitación Presencial a todo el personal anualmente sobre Presente Protocolo y sus actualizaciones y/o cuando sea necesario.

Difusión de Cartillas, Webinars, Charlas vía correo electrónico a todos los trabajadores

Elaboración del Procedimiento de Investigación y Denuncia, Sanción y Política Institucional Preventiva sobre el acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual o violencia laboral, difusión al personal mediante vía correo electrónico.

Elaboración de Manual de buen trato y difusión a todo el personal VIA correo electrónico.

## **Mecanismos de seguimiento**

La ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ ALTO FRUTILLAR, con la participación de :

<b>SEGUIMIENTO</b>	
NELCY FIGUEROA	DIRECTORA
CLAUDIO MORENO	ASESOR EN PREVENCION DE RIESGOS

Evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Don/a Nelcy Figueroa, Gerente Educacional escuelalengsantacruz@gmail.com además de Don/a Claudio Alejandro Moreno, morenosasesorias@gmail.com , Prevención de Riesgos.

## **Medidas De Resguardo De La Privacidad Y La Honra De Los Involucrados**

La ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ , establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

## **Procedimiento Para Recepción Y Tramitación De Denuncias De Acoso Laboral, Maltrato Laboral, Acoso Sexual O Violencia Laboral**

### **CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS:**

El canal titular para recepción de denuncias es: Don/a Nelcy Figueroa, Gerente Educacional, escuelalengsantacruz@gmail.com y don Claudio Moreno asesor en prevención de riesgos, morenosasesorias@gmail.com

(independientemente de lo anterior, si en primera instancia la comunicación es recibida por otro colaborador de la empresa, este deberá derivarla, sin dilación injustificada, a cualquiera de los dos correos antes señalados).

El o la trabajador/a víctima de acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual o algún tipo de violencia laboral debe hacer llegar su denuncia por escrito a cualquiera de los dos canales antes señalados, la receptora de la denuncia deberá dar correcto cumplimiento al registro de la recepción y brindará orientación al denunciante en caso de ser oportuno, entendiéndose que en su defecto puede este también por sus medios realizar la respectiva denuncia en la Inspección del Trabajo.

La Gerenta educacional o Docente Directivo una vez recibida la denuncia, en el caso de tratarse de acoso o maltrato laboral puede optar por hacer directamente una investigación interna o, dentro de

los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo donde se realizará la investigación según lo dispuesto por la Dirección del Trabajo. En el caso de recibir una denuncia por acoso sexual **La Escuela Especial de Lenguaje Santa Cruz**, debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los/as involucrados/ as 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. Iguales resguardos deberá adoptar La Escuela Especial de Lenguaje Santa Cruz., ante el requerimiento que le formule la Inspección del Trabajo cuando sea ésta quien haya recepcionado la denuncia por acoso sexual. Cuando la directora disponga la realización de una investigación interna de los hechos, esta se debe realizar en el plazo de 30 días, o en el plazo de cinco días de recepcionada la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea ésta quien realice la investigación.

Si la Dirección del establecimiento realiza la investigación de forma interna, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Finalmente, una vez que **La Escuela Especial de Lenguaje Santa Cruz**, recepciona las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo a la investigación interna practicada por Dirección del establecimiento o quien esta determine, las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, las que también son puestas en conocimiento del denunciante y el denunciado, deberá dentro de los siguientes 15 días contados desde la recepción, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan

Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se consideran como criterios para entender como presentada una denuncia que:

1. La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el/la denunciante.

2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- a. Identificación y domicilio del denunciante por la posibilidad de requerir informar el resultado de la investigación mediante carta.
- b. Narración circunstanciada de los hechos.
- c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubiere presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

4. Las denuncias se deben entregar a el/la Receptor de denuncias o en su defecto a la persona/área responsable, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido.

5. La denuncia debe estar dirigida a la Dirección del Escuela Especial de Lenguaje Santa Cruz, quien está facultada para instruir la investigación interna o derivación correspondiente.

6. El/la receptor/a de la denuncia deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar al denunciante un comprobante de recepción, timbrado y fechado, manteniendo a la vez su propio comprobante de la recepción.

Por último, se establece respecto a un/a trabajador que invoque falsamente el acoso sexual como fundamento para poner término a su contrato de trabajo, en conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo, si el/la trabajador/a hubiese invocado la causal de la letra b) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso sexual, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a. 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.

# Procedimiento Para Recepción Y Tramitación De Denuncias De Acoso Laboral, Maltrato Laboral, Acoso Sexual O Violencia Laboral

## DEFINICIONES

Definición de conceptos y actores claves para todos los efectos en que aplique el protocolo:

- Denunciante: persona que realiza una denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- Víctima: persona quien sufre o es objeto de acciones de violencia laboral.
- Denunciado/a: persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de violencia laboral.
- Denuncia: documento a través del cual se expone de forma escrita una situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual, como otras constitutivas de violencia laboral.

Definición de principios que rigen el protocolo:

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Probidad Administrativa
- Rapidez
- Responsabilidad
- Igualdad de género

Independientemente de quien o quienes lleven a cabo las acciones descritas en el presente documento, deberán asegurar en cada caso lo siguiente:

- Toda la información relacionada a la denuncia y su posterior proceso debe ser almacenada tanto física como digitalmente. De igual manera debe velar en lo que respecta a derivación y registro de denuncias derivadas a la Inspección de Trabajo y las resoluciones de las investigaciones que se reciban por parte de esta.
- La disposición de instrumentos adecuados, y canales de información para los/as trabajadores/as, que permitan el correcto cumplimiento de este Protocolo.
- Impulsar el desarrollo, aplicación y difusión de los procedimientos de denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual, además de elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso virtual o cibernético además de acoso laboral y sexual.
- Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, considerando al menos acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, de acuerdo a la planificación que determine el equipo de trabajo encargado.

## ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

ETAPAS	RESPONSABLES	CONSIDERACIONES
ORIENTACIÓN	Gerente Educacional y Personal designado	La orientación debe ser brindada a toda persona que los solicite, presente o no la denuncia
RECEPCION DE DENUNCIA	Gerente Educacional Docente Directivo	Se debe registrar asegurando resguardo del anonimato y confidencialidad
CONTENCIÓN ACOMPAÑAMIENTO	Gerente Educacional y Personal designado	Se sugiere contar con información de derivación por otro tipo de consultas (puede requerir red de apoyo)
DERIVACIÓN INSPECCION DEL TRABAJO (IT)	INVESTIGACIÓN	La denuncia será analizada por Gerente Educacional y personal designado o derivada a la IT
	MEDIDAS DE RESGUARDO/ SEGUIMIENTO	Mientras dure la investigación se sugiere separar funciones a denunciantes de denunciados
DERIVACIÓN IT	RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA	La resolución de la denuncia y las conclusiones obtenidas deben enviarse a la Inspección del Trabajo (IT) respectiva
RECEPCIÓN INVESTIGACION, SUGERENCIAS IT	SANCIONES / MEDIDAS	Se deben aplicar medidas y sanciones indicadas por la DG dando respuesta al denunciante
	MEDIDAS REPARATORIAS	Se sugiere implementar medidas reparatorias hacia la persona, equipo de trabajo y/o empresa

## **ETAPA I: ORIENTACIÓN.**

La orientación es una etapa previa a la denuncia, esta debe ser brindada a todo/a trabajador/a o persona que se desempeñe en **LA ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ**, que recurra al área o persona encargada, en búsqueda de asesoría respecto a violencia laboral, sea o no esta presunta víctima de una situación de violencia laboral y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto.

Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación brinde las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respeto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso de que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

## **ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.**

La denuncia debe ser presentada vía carta escrita o mediante un acta de la denuncia verbal ante el/la Receptor/a de Denuncias establecido, quien realizará el registro entregando un comprobante de recepción al denunciante, y según amerite la situación le brindará orientación al respecto de la situación que denuncia. Si la denuncia no cumple con los requisitos explicitados para entender por presentada la denuncia, debe solicitársele al denunciante que brinde la información faltante, pudiendo registrarse de todas maneras la entrega de una denuncia carente de información.

## **ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.**

Posterior a la recepción de la denuncia y durante se realice la investigación y/o respuesta por parte de la **ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ** o quien esta indique, es importante el área/persona encargada del cumplimiento de este protocolo, considere que el/la denunciante puede requerir seguimiento por la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, como brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera.

## **ETAPA IV: INVESTIGACIÓN INTERNA.**

La Dirección del Establecimiento **ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ**, una vez recibida la denuncia, en el caso de tratarse de acoso o maltrato laboral puede optar por hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.

La investigación de forma interna, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos.

Una vez obtenidas las conclusiones, estas deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

## **ETAPA V: MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO.**

En el caso de recibir una denuncia por acoso sexual la Gerente Educativo y Docente directivo del **ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ** debe indicar las medidas de resguardo necesarias u otras medidas que puedan resultar pertinentes a cada caso, respecto de los/as involucrados/as tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, turnos o dependencia jerárquica de las partes involucradas durante el tiempo que se analice e investigue lo denunciado y pudiendo mantenerse después de esto, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, además procurando asegurar el respeto, la confidencialidad y el resguardo a la dignidad de ambas partes.

Será relevante también que la persona/área encargada de la aplicación de este protocolo realice registro y seguimiento al proceso y las medidas de resguardo que se pudieran haber instruido y si han sido efectuadas, como la posibilidad de existir nuevos antecedentes respecto a lo denunciado.

## **ETAPA VI: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.**

En el caso que la denuncia haya sido remitida a la Inspección del Trabajo, tanto si la denuncia fue entregada por la víctima, o derivada a esta por la **ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ**, la Inspección del Trabajo efectuará una investigación la que una vez finalizada se le comunicará los

resultados a esta y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas, las que deben ser consideradas por la Dirección del Establecimiento Educacional.

En caso de que la investigación sea realizada de forma interna por la Dirección del Establecimiento o quien esta determine, debe realizarse en un plazo máximo de 30 días. Así como puede considerar resolver la desestimación de la denuncia- si ésta demostrase no describir una situación de violencia laboral de ningún tipo-.

Una vez concluida la investigación interna, los resultados y conclusiones de esta deben ser remitidos a la Inspección del Trabajo correspondiente, para que esta de considerarlo pertinente efectúe tanto desde el punto de vista procedimental como de las conclusiones del empleador, las observaciones que correspondan y que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado.

En caso de presentarse la denuncia a la Inspección del Trabajo, ya sea por la persona afectada o por el empleador que se la remite, esta Institución deberá junto con sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados, investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente. En todo caso, la investigación respectiva no podrá exceder de treinta días.

En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por la Dirección del Establecimiento Educacional o quien esta determine, o que se realice por la Inspección del Trabajo respectiva, **ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ** tiene un plazo de quince días, desde que recibe el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a las conclusiones del procedimiento efectuado por **ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SANTA CRUZ**, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.

#### **ETAPA VII: SANCIONES / MEDIDAS.**

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas a denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente

#### **ETAPA VIII: MEDIDAS REPARATORIAS.**

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda

### **Difusión**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios:

<b>Método de Difusión del (Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, Procedimiento Investigación, Denuncia y Sanción Política Institucional Preventiva)</b>	<b>Fecha de Difusión</b>
<b>Correo electrónico</b>	<b>31-07-2024</b>
<b>Presencial</b>	<b>31-07-2024</b>
<b>Actualización del documento</b>	<b>15-03-2025</b>

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo/

el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

## ANEXO I

### PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

3. Enfoque de género y diversidad.

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de

la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

#### 4. Universalidad e Inclusión.

Las acciones y programas que se desarrolle en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que comparten el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

#### 5. Solidaridad.

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

#### 6. Participación y diálogo social.

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

#### 7. Integralidad.

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

#### 8. Unidad y coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada,

eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

#### 9. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

#### 10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## Procedimiento Denuncia, Investigación.

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SI	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SI	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SI	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO

Nombre	Cargo	Área / Unidad / Servicio

## RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN.

NOMBRE DENUNCIANTE

**FIRMA DENUNCIANTE**

FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA  
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE - FIRMA RESPONSABLE

FECHA \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

(Fecha de entrega de denuncia)

\_\_\_\_\_  
NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

---

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA  
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

\_\_\_\_\_  
NOMBRE - FIRMA RESPONSABLE

FECHA \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

(Fecha de entrega de denuncia)

\_\_\_\_\_  
NOMBRE – FIRMA RECEPTOR/A

---

Datos de quien denuncia:

RUT: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Emai \_\_\_\_\_ Dirección: \_\_\_\_\_

Comuna: \_\_\_\_\_