

**COLEGIO ALEMÁN
SANKT THOMAS MORUS
SANTIAGO DE CHILE**



**DEUTSCHE SCHULE
SANKT THOMAS
MORUS**

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD



**Exzellente
Deutsche
Auslandsschule**



**Exzellente
Deutsche
Auslandsschule**
WDA Auslai
Weltverband
Deutscher
Auslandsschulen



**Bachillerato
Internacional**

**Deutsche Schule Sankt Thomas Morus, Avenida Pedro de Valdivia 320, Providencia, Santiago de Chile –
Teléfono: (56-2) 2729 1600 - E-mail: tmorus@dsmorus.cl - Sitio Web: www.dsmorus.cl**

LIBRO I NORMAS DE ORDEN

ÍNDICE	Página
Introducción y preámbulo	4
Definiciones	6
TÍTULO	
I DE LOS REQUISITOS DEL INGRESO	9
II DEL CONTRATO DE TRABAJO	11
III DE LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO	16
IV DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	17
V DE LAS REMUNERACIONES	19
VI DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	19
VII DEL FERIADO ANUAL	20
VIII CÓDIGO DE CONDUCTA Y CONFLICTO DE INTERESES	21
IX DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	24
X DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	24
XI DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS, DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	31
XII DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	38
XIII DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	38
XIV DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD	39
XV DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS	40
XVI MEDIDAS DE SEGURIDAD Y CONTROL	42

LIBRO II NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

ÍNDICE	Página
Preámbulo	43
TÍTULO	
I LLAMADO A LA COLABORACIÓN	43
II DISPOSICIONES GENERALES	43
III DE LAS OBLIGACIONES	45
IV PROHIBICIONES	47
V DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS	76
VI PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES	77
VII DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS	88
VIII DE LA INFORMACION Y FORMACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DECRETO N°44)	89
IX LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL.	97
X LEY NUM. 20660, MODIFICA LEY 19419 EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO	98
XI DE LA RADIACIÓN UV	98
XII DECRETO N°4 MODIFICA N°594/99 DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESION MUSCULOESQUELETICO DE EXTREMIDADES SUPERIORES.	100
XIII PROTOCOLO SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA DE LA PERDIDA AUDITIVA POR EXPOSICION A RUIDO EN LUGARES DE TRABAJO.	101
XIV APRUEBA PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	103
XV RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS	103
XVI REGULA TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS	103
XVII VIGENCIA DEL REGLAMENTO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS)	110
CAPÍTULO FINAL	110
ANEXO I, PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	111

INTRODUCCIÓN

La Corporación Colegio Alemán, sostenedora del Colegio Alemán Sankt Thomas Morus, para dar cumplimiento a los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo y el artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ha confeccionado el presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS).

Las disposiciones que contiene este reglamento, referidas a normas de orden, se fundamentan en el firme propósito de establecer una armónica relación laboral entre la Corporación Colegio Alemán y su personal, y se refiere a los derechos y deberes de las personas trabajadoras. Por tal motivo, la Corporación Colegio Alemán formula un llamado a la cooperación de todas las personas trabajadoras para que conozcan, apliquen y hagan aplicar las disposiciones de este instrumento.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y propiciar el cumplimiento de las funciones o tareas asignadas, de acuerdo al contrato celebrado individualmente con cada persona trabajadora.

En todo caso, las medidas del presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) son consistentes con lo formulado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar, los cuales respetan los principios que inspiran el sistema educativo, establecidos en el artículo 3 de la Ley General de Educación.

LIBRO I NORMAS DE ORDEN PREÁMBULO

La Corporación Colegio Alemán, en adelante el Colegio o la Sociedad Educacional, pone en conocimiento a todas las personas trabajadoras que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III, del Libro I, del Código del Trabajo, y en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Decreto N° 44 que aprueba el nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social.

El inciso primero del artículo 153° del Código del Trabajo, establece que: “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más personas trabajadoras permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse las personas trabajadoras, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

El inciso primero del artículo 154° del Código del Trabajo establece que el Reglamento Interno deberá contener, a lo menos, 13 disposiciones como de obligaciones y prohibiciones respetando la dignidad de la persona trabajadora.

El Reglamento sobre Prevención de Riesgos. El artículo 67º 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 las personas trabajadoras a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a las personas trabajadoras 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 de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.”

Los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden (presentadas en el Libro I) e Higiene y Seguridad (presentadas en el Libro II) son los siguientes:

- a) Dar a conocer a las personas trabajadoras, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones sanciones en las que se pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
- b) Evitar que las personas trabajadoras cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para las personas trabajadoras o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El ámbito de aplicación del presente reglamento, es toda la Corporación a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos los gerentes, jefes y personas trabajadoras, deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos, que no son otros que entregar una educación de calidad 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 las personas trabajadoras que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la Corporación. Estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a las personas trabajadoras tanto en materias relacionadas con los procesos de apoyo administrativo y de educación impartida por el Colegio y todos aquellos destinados a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El área de Personas será la encargada de recibir por parte de las personas trabajadoras del Colegio sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias al presente Reglamento. Además, llevará una carpeta personal de cada persona trabajadora donde se registrarán sus datos personales, los cursos de capacitación en que haya participado, las sanciones que se le hayan aplicado, las menciones por actuaciones destacadas o meritorias y demás que procedan.

El empleador mantendrá en reserva toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 bis del Código del Trabajo.

El presente reglamento fue revisado y validado por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Corporación, se da por conocido por todas las personas trabajadoras, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

Por otra parte, el “Reglamento Interno y Convivencia Escolar” publicado en la página web del colegio www.dsmorus.cl y difundido ampliamente en la Comunidad Educativa, es el documento que establece los protocolos de actuación frente a situaciones que afecten la buena convivencia escolar. Por lo tanto, se considera parte integrante y complementaria al presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS).

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

DEFINICIONES

- 1. Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5° Ley 16.744).
- 2. Accidente de Trayecto:** Son aquellos sufridos por la persona trabajadora en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquéllos 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 la persona trabajadora al ocurrir el siniestro. El accidente del trayecto deberá ser acreditado ante la Mutual de Seguridad, mediante parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes. (Art. 5° Ley 16.744 y Art. 7° inciso 2° Decreto Supremo N° 101).
- 3. Enfermedad Profesional:** Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 7° Ley 16.744).
- 4. Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está la persona trabajadora, y es quien deberá informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento a la implementación de las medidas correctivas.
- 5. Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios de la persona trabajadora.
- 6. Trabajo a distancia:** Es aquél en que la persona trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- 7. Teletrabajo:** Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- 8. Adolescente con edad para trabajar:** toda persona que ha cumplido 15 años y sea menor de 18 años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo y Ley N°21.271
- 9. Adolescente sin edad para trabajar:** toda persona que ha cumplido 14 años y que sea menor de 15 años.

- 10.Niña:** Toda mujer hasta los 14 años. Para efectos de la ley 21.675, el vocablo "mujer" comprenderá a niñas, adolescentes y mujeres adultas, sin distinción.
- 11.Adolacente:** a toda mujer mayor de 14 y menor de 18 años. Para efectos de la ley 21.675, el vocablo "mujer" comprenderá a niñas, adolescentes y mujeres adultas, sin distinción.
- 12.Mujer adulta:** a toda mujer que sea mayor de 18 años. Para efectos de la ley 21.675, el vocablo "mujer" comprenderá a niñas, adolescentes y mujeres adultas, sin distinción.
- 13.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.
- 14.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.
- 15.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, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.
- 16.Peligro:** Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.
- 17.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, cortocircuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.
- 18.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.
- 19.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.
- 20.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. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.

- 21. Violencia en el trabajo:** Ley 21.675. Toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otras personas trabajadoras. Comprende a todas las personas trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.
- 22. 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. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- 23. 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.
- 24. Violencia externa:** Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- 25. 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.
- 26. 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.
- 27. 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.
- 28. 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.
- 29. 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.
- 30. 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, las que se aplicarán supletoriamente a los reglamentos de los Comités Paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley. En caso de que este reglamento se refiera sin más al "Comité Paritario", se entenderá que la disposición respectiva se aplicará a todos ellos.

31. 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 en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.

32. 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 o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.

33. 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. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del presente reglamento.

34. 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 y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora, de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 de este reglamento.

35. 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, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.

36. 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. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

TÍTULO I DE LOS REQUISITOS DEL INGRESO

Artículo 1° Todo postulante a desempeñar un puesto de trabajo en la Corporación Colegio Alemán se someterá al proceso de selección que ésta determine, el que podrá contemplar entrevistas personales de selección, evaluaciones de conocimientos acorde al cargo al cual se postula, prueba y entrevista psicológica, examen de salud y cualquier otro tipo de exámenes o pruebas que estén permitidos en la actualidad o se dispongan a futuro.

Esta evaluación podrá ser estandarizada para todos los postulantes a un mismo cargo y tendrá por objetivo ayudar a prever una adecuada integración de la nueva persona trabajadora al estilo y formas de trabajo de la Corporación Colegio Alemán.

Artículo 2° Serán condiciones básicas para la contratación de un postulante:

1. Tener antecedentes personales intachables en conformidad con lo establecido en el Estatuto Docente, es decir, no registrar inhabilidades para trabajar con menores de edad de acuerdo a lo informado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
2. Tener un estado de salud general compatible con el cargo al cual postula. La Corporación Colegio Alemán podrá solicitar la realización de un examen médico pre-ocupacional, antes de ser contratado, u ocupacional, cuando ya se es persona trabajadora, a la Mutualidad que esté afiliada u otro organismo competente, si así lo estimare, de acuerdo a lo contemplado el artículo precedente.
3. Tener 18 años cumplidos y 4° año de Enseñanza Media rendido, o cumplir con los requisitos de instrucción formal exigidos para el cargo.
4. No tener conflicto de intereses por parentesco directo con alguna persona trabajadora de la Corporación Colegio Alemán ni en alguna empresa relacionada. Se entenderá por parentesco directo, lo señalado en el Artículo N° 31 de este reglamento.
5. Se podrá restringir la contratación de personas que tengan parentesco directo, en los casos señalados en el Artículo N° 31 del presente Reglamento.
6. No tener conflicto de intereses por actividad, según lo prescrito en el Artículo 32° del presente Reglamento. En caso de dudas sobre la existencia del conflicto, se deberá informar al Área de Personas, el que evaluará la situación planteada y, si corresponde, aprobará la contratación.
7. Tener residencia en la ciudad donde se contrata.

Artículo 3° El postulante que fuere seleccionado por la Corporación Colegio Alemán deberá presentar en el acto de su contratación los siguientes documentos:

- Rol Único Tributario (R.U.T.)
- Certificado de estudios y, en su caso, certificado de título.
- Certificado de cumplimiento de la ley de Reclutamiento, en el caso de varones.
- Certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil, en su caso.
- Certificado de Nacimiento de los causantes de asignación familiar, en su caso.
- Certificación de afiliación de la A.F.P. o del régimen previsional al que pertenezca.
- Certificado de afiliación a una Isapre, Fonasa o Fuerzas Armadas.
- Permiso de trabajo en Chile o visa que habilite para trabajar en Chile.

Queda al arbitrio de la Corporación Colegio Alemán exigir al postulante otros antecedentes o documentos, o eximirlo de uno o más de los indicados precedentemente.

PERSONA TRABAJADORA EXTRANJERA

La persona extranjera sólo podrá iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros conforme a la legislación vigente.

Artículo 4° La comprobación de que el contratado hubiese proporcionado datos falsos y/o documentos adulterados, será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo que se hubiese celebrado, teniéndose ello como una clara y grave incorrección en el actuar.

Artículo 5° Cada vez que tengan variación los antecedentes personales que la persona trabajadora indicó al momento de su contratación, éste tendrá la obligación de comunicarlo al Área de Personas, dentro del plazo de 2 días.

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6° El contrato de trabajo se suscribirá el mismo día del ingreso de la persona trabajadora o, en todo caso, dentro de los plazos legales.

El contrato de trabajo será suscrito en dos ejemplares firmados por la persona trabajadora y el empleador, quedando uno en poder del empleador y el otro en poder del trabajador. El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las estipulaciones establecidas en el artículo 10° del Código del Trabajo y podrá establecer, cuando corresponda, además otros beneficios adicionales que suministre la Corporación Colegio Alemán, tales como casa habitación, luz, combustible, alimentación u otras prestaciones en especies o servicios. También, deberá estipularse en el contrato de trabajo la condición de estar impedido de negociar colectivamente que según el caso afecte a la persona trabajadora por el cargo o rango que ocupa dentro del Corporación Colegio Alemán, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Las modificaciones al contrato se consignarán al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo, y deberán ser firmadas por las partes.

Del mismo modo, se dejará constancia obligatoriamente, al menos una vez al año, de las modificaciones periódicas de las remuneraciones que resulten de la aplicación de los reajustes pactados contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva.

Artículo 7° El empleador podrá alterar unilateralmente y por causa justificada la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, y sin que ello importe menoscabo para el trabajador, según lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Los contratos de trabajo se registrarán en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, se registrarán las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis del Código del Trabajo para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación de la persona trabajadora en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del mismo cuerpo legal.

En el momento del registro del contrato de trabajo, el empleador deberá indicar las estipulaciones pactadas, y al término de los servicios deberá informar la fecha de éste y la causal invocada. Asimismo, deberá registrar la

información relativa a la imputación de saldos a que se refiere el artículo 13 de la ley N°19.728, dentro de los cinco días posteriores a la suscripción del respectivo finiquito.

Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Además, la Dirección del Trabajo deberá proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

En el contrato podrá establecerse la cantidad que la persona trabajadora asigne para la mantención de su familia. El cónyuge puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración del otro cónyuge, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo. En los casos de los incisos anteriores, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario.

Artículo 8°: Ningún empleador podrá condicionar la contratación de la persona trabajadora, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que la persona trabajadora no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.

Artículo 9°: La persona trabajadora podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N°20.584, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otras personas trabajadora. En caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir su costo. Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 10°: En el caso de contratar a un adolescente con edad para trabajar (menores de 18 años y mayores de 15) se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Que los servicios que sean prestados por este adolescente sean de aquellos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido, entendiéndose como tal, aquel que no sea considerado trabajo peligroso, y que, por la naturaleza, no perjudiquen su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda. Se considera trabajo peligroso aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participan en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico.
- b) Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo, quien requerirá informe sobre la conveniencia de esta a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda.

- c) Acreditar, mediante Certificado de Licencia de Enseñanza Media, haber concluido o encontrarse cursando su Educación Media o la Educación Básica acreditando su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional, actualizando dicho certificado cada seis meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo.
- d) Garantizar siempre condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan las demás personas trabajadoras, según corresponda.
- e) La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual no puede trabajar de noche será de trece horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintiuna y las ocho horas.

- f) Informar por parte del empleador a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

Artículo 11°: Los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar:

- No serán admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
- Tienen prohibido el trabajo en: cabarés y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos en vivo, lugares en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento o en aquellos en que se consuma tabaco, recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

El empleador deberá costear o proveer el traslado y alimentación en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Artículo 12°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento y fecha de ingreso de la persona trabajadora.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f) Plazo del contrato.

- g) Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo, la empresa y la persona trabajadora
- h) Para la persona trabajadora extranjera (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:
 - Lugar y fecha de expedición.
 - Nombre, nacionalidad, Rut y domicilio del empleador(a)
 - Nombre, nacionalidad, N° de pasaporte y domicilio la persona trabajadora.
 - Función/labor que realizará en Chile; lugar donde se efectuará, y extensión de la jornada.
 - Determinación de la remuneración (no podrá ser inferior al salario mínimo). Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera.
 - Duración del contrato y fecha de inicio de actividades. Adicionalmente, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas:
 - Cláusula de vigencia.
 - Cláusula de viaje.
 - Cláusula de régimen previsional.
 - Cláusula de impuesto a la renta.

El contrato de trabajo de la persona trabajadora extranjeras deberá legalizarse ante Notario Público.

La Visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por períodos iguales y sucesivos.

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

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

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

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

Artículo 14°: Para el caso de Contratos de Trabajo de Aprendizaje, entendiéndose por tal como la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y

en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida; se deberá incluir los derechos y obligaciones de los mismos, según los establecido en los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

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

Artículo 15°: La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre las personas trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

Artículo 16°: Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarará el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a las personas trabajadoras a, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y de la persona trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la a no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la persona trabajadora a.

(Artículo 202 del Código del Trabajo) Durante el período de embarazo, la persona trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 17°: Evaluación del desempeño a las personas trabajadoras (ordinario 1989, 09-08-2021 Evaluación de desempeño).

Se deberá indicar y describir el proceso de evaluación de desempeño utilizado en la empresa y que se realice a las personas trabajadoras, de acuerdo con la limitación del respeto de los derechos fundamentales de estas últimas. A continuación, se indican algunos ejemplos de modelos de evaluación del desempeño:

- Gestión por objetivos.
- Escala de calificaciones.
- Verificación de comportamiento.
- Valoraciones psicológicas.
- Escala de calificación basada en el comportamiento.
- Escala de calificaciones.
- Evaluación 180 grados.
- Evaluación 360 grados.
- Evaluación basada en competencias.

- Reuniones uno a uno.
- U otro modelo(s) de evaluación del desempeño que se utilice en la empresa.

TÍTULO III DE LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 18° La duración de la jornada ordinaria de trabajo, al mes de abril del año 2028, no excederá de cuarenta horas semanales, conforme a la ley, y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en el Código del Trabajo.

La jornada ordinaria diaria estará interrumpida por un descanso de 30 minutos para descanso y colación, período que no se considerará trabajado para enterar la duración de la jornada diaria de trabajo, salvo que se hubiese establecido una modalidad distinta individual o colectivamente. Dicha interrupción podrá hacerse efectiva en el rango de tiempo comprendido entre las 12:00 horas y las 15:00 horas, conforme lo determine la jerarquía directa de la persona trabajadora para las respectivas gerencias, áreas de la Corporación Colegio Alemán.

La distribución de la jornada de trabajo podrá modificarse cuando las necesidades de operación y buena marcha del Establecimiento lo hagan necesario (Código del Trabajo art. 12°).

Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del este artículo pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

A efecto de lo indicado en el párrafo anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará a la persona trabajadora la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste.

En caso de que la persona trabajadora al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

Si al término de la relación laboral la persona trabajadora hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.

Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores

Artículo 19° Las personas trabajadoras que tengan pactados en sus contratos de trabajo una jornada diferente a la establecida en el presente Reglamento, se regirán por lo indicado en dichos contratos. Para quienes trabajen por hora, los 30 minutos de colación no se considerarán trabajados.

Artículo 20° Las personas trabajadoras deberán cumplir con los controles de asistencia y horario establecidos por la Corporación Colegio Alemán.

Artículo 21° Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo las personas trabajadoras que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Artículo 22° Para el control de la asistencia y horas trabajadas, cada persona trabajadora deberá registrar su hora de llegada y de salida de la Corporación Colegio Alemán, en el “Libro de Asistencia” o sistema de control vigente. La obligación anterior es diaria y exclusiva de cada trabajador, quien no podrá delegar su cumplimiento. Las horas, firmas y todo dato registrado en el “Libro de Asistencia” o sistema de control vigente, no podrán estar corregidos y/o enmendados, salvo que la corrección y/o enmienda se encuentre “salvada” con la firma del superior inmediato de la persona trabajadora involucrada.

Nadie podrá efectuar modificaciones o enmiendas en los registros de asistencia.

Artículo 23° Por circunstancias que afecten a la totalidad de los procesos de la Corporación Colegio Alemán, unidades o departamentos operativos, ésta podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida, hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso a la persona trabajadora con 30 días de anticipación, a lo menos, según lo establecido en el código del Trabajo, Artículo 12 párrafo 2.

Artículo 24° Las personas trabajadoras madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

Para ejercer este derecho la persona trabajadora deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. El empleador no podrá negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otras personas trabajadoras, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que la persona trabajadora efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Si ambos padres son personas trabajadoras, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

TÍTULO IV DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 25° Son horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecidas en los artículos 8° y 9° del presente Reglamento. De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, el límite máximo diario de las

horas extraordinarias es de 2 horas y su máximo semanal corresponde a 12 horas, con excepción del día sábado en el cual no se puede trabajar más de 7,5 horas extraordinarias.

Artículo 26° Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades y situaciones temporales del Colegio. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

El procedimiento para la autorización de trabajo en horas extraordinarias y para el convenio de las mismas con el personal, estará determinado por las circulares que regulan la materia. Se entenderá que únicamente las horas autorizadas conforme a esta regulación se han trabajado con conocimiento del empleador.

Artículo 27° El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, y ellas se liquidarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias.

También se podrá convenir la devolución de horas (la que la persona trabajadora dispondrá para trámites personales o retiro anticipado de la jornada de trabajo) previa comunicación a su superior directo.

Artículo 28° Las personas trabajadoras beneficiarios de acciones de capacitación, mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las capacitaciones fuera de la jornada ordinaria no darán derecho a remuneraciones.

Artículo 29° Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por la persona trabajadora dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual la persona trabajadora deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se registrará por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo.

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

Artículo 30° El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

Una resolución del Director del Trabajo, que se publicará en el Diario Oficial, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo correspondientes al servicio prestado, el que será uniforme para una misma actividad.

La Dirección del Trabajo, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización

TÍTULO V DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 31° Las personas trabajadoras percibirán una remuneración mensual, la cual no podrá ser inferior al Ingreso Mínimo Legal vigente para cada período, a la que se adicionan los beneficios y prestaciones ordenados por la ley y/o conforme a los contratos o convenios colectivos y/o contratos individuales de trabajo que se celebren u otras compensaciones que la Corporación Colegio Alemán establezca.

Artículo 32° Las remuneraciones se pagarán por tiempo vencido y su pago será mensualmente, máximo el último día hábil del mes.

Esta fecha mensual de pago podrá modificarse de acuerdo a estipulaciones establecidas en Convenios o Contratos Colectivos de Trabajo y/ o Contratos individuales de Trabajo.

Artículo 33° La Corporación Colegio Alemán deducirá de las remuneraciones del trabajador, los descuentos de orden legal y previsional que establece el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo. Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre y cuando, no supere los topes de descuento vigentes por Ley. Esto es, 45% tope general, 30% vivienda y 15% créditos de otra naturaleza.

Artículo 34° Junto con el pago de las remuneraciones, la Corporación Colegio Alemán entregará a la persona trabajadora un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de pagos y descuentos que se le han efectuado. De esta liquidación quedará el original en poder de la Corporación Colegio Alemán y una copia en poder del trabajador, ambas debidamente firmadas por el trabajador.

Si la persona trabajadora objetase la liquidación, deberá efectuar su objeción por escrito al Área de Personas, el cual revisará los aspectos reclamados y, si hubiese lugar, practicará una reliquidación con la mayor brevedad posible, pagándose las sumas que correspondieren. Esta objeción podrá hacerse hasta 5 días después del pago. En caso de encontrarse en vacaciones al momento de realizarse el pago el plazo de 5 días se contará desde el término del período de vacaciones.

Artículo 35° La Corporación Colegio Alemán es una Corporación sin fines de lucro, por los que de acuerdo a la ley vigente no existe obligación de pagar Gratificación.

TÍTULO VI DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 36° 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.

Artículo 37° Las denuncias que se realicen invocando el artículo 62 bis del Código del Trabajo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto en este reglamento interno.

Artículo 38° Toda persona trabajadora de la Corporación Colegio Alemán que se vea afectado en su derecho a la igualdad de remuneraciones, tiene derecho a realizar un reclamo formal a su empleador, el que se materializará mediante presentación escrita ante el Jefe de Personas, adjuntando los antecedentes que justifiquen su reclamo. La Corporación entregará una respuesta escrita a más tardar dentro de los 30 días de recibido el reclamo del trabajador.

TÍTULO VII DEL FERIADO ANUAL

Artículo 39° Las personas trabajadoras tendrán derecho a un feriado anual en conformidad a las estipulaciones contenidas en el Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo que individual o colectivamente puedan pactar las partes.

Artículo 40° El feriado legal deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse siempre que este fraccionamiento surja del acuerdo entre la Corporación Colegio Alemán y el trabajador. La persona trabajadora no podrá acumular más de dos períodos continuos de vacaciones ordinarias. Lo anterior, es sin perjuicio de las modalidades alternativas de uso de feriado, pactadas individual o colectivamente, siempre respetando los márgenes legales.

Artículo 41° El feriado anual de 15 días hábiles no podrán compensarse en dinero, a diferencia del feriado progresivo que puede ser negociado en dinero entre la persona trabajadora y el empleador.

Artículo 42° Para el ejercicio del feriado, la Corporación Colegio Alemán podrá elaborar un programa respecto de cada una de sus unidades de trabajo.

Al hacer uso del feriado la persona trabajadora suscribirá un certificado de feriado, en que deje constancia de los días y del período solicitado. Si por circunstancias especiales, la persona trabajadora no pudiere hacer uso del feriado en la oportunidad fijada por la Corporación Colegio Alemán, deberá solicitar la modificación del mismo oportunamente y con visto bueno del Jefe Directo. El feriado legal se concederá de preferencia en verano, debiendo considerarse, en todo caso, las necesidades de funcionamiento de las diferentes unidades de la Corporación Colegio Alemán.

Artículo 43° El feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otras personas trabajadoras sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Artículo 44° Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el artículo anterior tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

Aquella persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el artículo precedente, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otras personas trabajadoras.

TÍTULO VIII

CÓDIGO DE CONDUCTA Y CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 45° Las disposiciones y precisiones contenidas en los siguientes artículos tienen por finalidad asegurar la transparencia necesaria para mantener una adecuada operación interna, libre de interferencias personales, y salvaguardar la imagen del Colegio en la relación con las personas trabajadoras, alumnos, apoderados y comunidad en general.

El Colegio Alemán es reconocido por tener una reputación de altos estándares éticos, la cual ha sido ganada y construida con el esfuerzo permanente de todas las personas trabajadoras. Por ello, debe ser una preocupación permanente trabajar en forma honrada, honesta, segura, en conformidad a las leyes, reglamentos y regulaciones vigentes, como también de acuerdo a los valores establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) vigente en Colegio.

Con el propósito de asegurar el comportamiento ético deseado, será responsabilidad de todas las personas trabajadoras, conocer y aplicar los principios guías de conducta que están definidos en el Colegio. De estos principios guías de conducta emanan los siguientes artículos.

Artículo 46° Para los efectos de este título, se entenderá como parentesco “La conexión o relación existente entre personas que descienden del mismo tronco o que se vinculan por lazos de sangre, adopción, matrimonio religioso o civil o por acuerdo de unión civil”.

Se entenderá que existe conflicto de intereses por parentesco directo, u otro, entre dos personas trabajadoras o entre un postulante a la Corporación Colegio Alemán y un trabajador, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista supervisión directa o en la misma línea de un pariente directo respecto a otro.
- b) Cuando por las características del cargo, una persona maneje información relacionada o que afecte la gestión de un pariente directo.
- c) Cuando las decisiones comerciales o de gestión de una persona deben ser recibidas, procesadas o aprobadas por un pariente directo.
- d) Cuando el resultado de gestión provenga del complemento de operaciones de ambas personas relacionadas por un parentesco directo.

- e) Cuando la persona trabaje en un área a la que corresponde auditar la gestión del área de su pariente directo.

Para efectos de esta norma, se considerará que existe parentesco directo, en los casos de cónyuge o conviviente civil; y los de parentesco consanguíneo directo: hijo, hermano, padre, nieto, abuelo, tío en primer grado, sobrino en primer grado y primo en primer grado y, parentesco por afinidad en los casos de: cuñado, suegra, nuera y yerno.

Toda decisión relacionada con la actividad de la Corporación Colegio Alemán que afecte o involucre a otras personas trabajadoras o personas externas a la Corporación Colegio Alemán, con los cuales exista un lazo de amistad, deberá ser tomada por el supervisor directo de quien decide.

Artículo 47° Se considerará que existe conflicto de intereses por actividad de una persona trabajadora de la Corporación Colegio Alemán cuando la persona trabajadora sea propietario por sí sólo o en calidad de socio, de una empresa que tiene un giro afín al de la Corporación Colegio Alemán, o bien de una empresa que actúa como proveedora o cliente de la Corporación Colegio Alemán.

Artículo 48° Para prevenir situaciones de conflicto de intereses, de acuerdo a lo establecido en los dos artículos anteriores, se deberá proceder de la siguiente forma:

1. Ante una potencial situación de conflicto de intereses, la persona trabajadora informará a su Jefe Directo y éste al Jefe de Personas.
2. El Jefe de Personas en conjunto con el Jefe Directo, evaluará la situación expuesta, aprobándola por escrito bien impartiendo las indicaciones de acción a seguir, las que pueden incluir el cambio de funciones de la persona afectada, previo acuerdo entre las partes.

Artículo 49° A las personas trabajadoras de la Corporación Colegio Alemán, para salvaguardar su independencia en sus relaciones de negocio, les queda prohibido otorgar o recibir regalos, permitiéndose solamente la recepción de obsequios de publicidad o material promocional que tengan un valor de venta no superior a 3 UF. Obsequios de un valor superior al establecido, no deberán ser aceptados y los clientes, cuando corresponda, deberán ser informados de esta política.

Si la situación hace inconveniente rehusar un regalo, esto deberá informarse por escrito a la Jefatura de Personal, la que podrá resolver la disposición del obsequio que se determine inconsistente con la política del Colegio.

Artículo 50° Toda actividad externa, realizada por algún trabajador, con o sin fines de lucro, no deberá dar origen a conflicto de intereses a la Corporación Colegio Alemán.

Quienes desempeñen estas actividades, deberán estar conscientes, de que, en cualquier momento, la Corporación Colegio Alemán les podrá solicitar adecuarlas, ante el surgimiento de un conflicto de intereses real y/o comprobable, para evitar tal conflicto.

Artículo 51° Ningún trabajador, bajo ninguna circunstancia, podrá hacer uso de información confidencial obtenida en su calidad de ejecutivo o persona trabajadora de la Corporación Colegio Alemán, ya sea para beneficio propio o para terceras personas.

Cualquier persona trabajadora de la institución que en razón de su posición, cargo o función, tenga acceso a información privilegiada o estratégica, deberá guardar estricta reserva de ella.

Las personas trabajadoras que posean información confidencial la usarán para un propósito comercial correcto, pudiendo ser revelada solo en las circunstancias estipuladas en la ley.

Artículo 52° Si se obtuviere información comprobable de clientes o proveedores que realizan operaciones relacionadas con actividades ilegales o ilegítimas, o que se financien con dinero proveniente de tales actividades, ellos deben ser excluidos de cualquier negocio con la Corporación Colegio Alemán.

Se deben adoptar todos los resguardos necesarios para evitar servicios y transacciones que tengan relación con operaciones reñidas con la ética y la legalidad.

Artículo 53° La administración superior de la Corporación Colegio Alemán deberá estar informada en todo momento de aquellas materias y/o eventos que pudieren afectar negativamente la imagen de ella, incluyendo estudios o investigaciones realizadas por organismos reguladores. La franqueza y transparencia total serán esenciales al tratar con los auditores de la Corporación Colegio Alemán, por lo tanto, toda persona trabajadora de ella deberá entregar la información requerida en forma oportuna, veraz y completa.

Artículo 54° El comportamiento laboral de las personas trabajadoras de la Corporación Colegio Alemán debe ser correcto, con pleno respeto a las obligaciones y prohibiciones establecidas en su contrato individual de trabajo y el presente reglamento interno, como así también las relaciones que establezcan con los padres, apoderados, proveedores, transportistas, y especialmente con los niños y adolescentes. Por lo tanto, toda conducta que manifieste abuso de autoridad, falta de respeto, prácticas desleales o de mala fe, falta de honradez y de honorabilidad debidamente comprobada, será considerada reñida con los Valores establecidos en el PEI del Colegio. Más aún, las personas trabajadoras promoverán el Plan de Gestión de Convivencia Escolar.

Por lo tanto, toda conducta que manifieste abuso de autoridad, falta de respeto, prácticas desleales o de mala fe, falta de honradez y de honorabilidad debidamente comprobada, será considerada reñida con los Valores establecidos en el PEI del Colegio.

A mayor abundamiento, las personas trabajadoras del Colegio Alemán Sankt Thomas Morus, en su compromiso de protección a la infancia y adolescencia, regirán su actuar de acuerdo a los protocolos incorporados en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar, tales como:

- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso y violencia escolar
- Protocolo de actuación frente al maltrato, agresiones sexuales y hechos de connotación sexual,
- Protocolo de actuación para abordar situaciones relacionadas a drogas y alcohol en el establecimiento
- Protocolo de actuación ante riesgo y conductas suicidas

Cuando haya estudiantes afectados por situaciones que hagan sospechar maltrato, agresión sexual, hechos de connotación sexual y presencia de drogas o alcohol, se procede de acuerdo a lo indicado en el “Reglamento Interno y Convivencia Escolar”. Es decir, las acciones tienen mayor urgencia y en el colegio no se investiga, decide o sanciona conductas, sino que pone en conocimiento de manera formal a los Tribunales de Familia, Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o cualquier tribunal con competencia penal, de acuerdo a la gravedad del hecho.

**TÍTULO IX
DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Artículo 55° En materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, se estará a las disposiciones contenidas en el PROTOCOLO elaborado por el Colegio o la Sociedad Educativa y que, como anexo, se adjunta al presente Reglamento, entendiéndose que forma parte integrante del mismo para todos los efectos legales.

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.

**TÍTULO X
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

Artículo 56° Es obligación de las personas trabajadoras de la Corporación Colegio Alemán cumplir las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y las del presente Reglamento Interno, en especial las que a continuación se señalan:

- a) Registrar personal y diariamente su hora de ingreso y salida del lugar de trabajo, mediante la modalidad que se haya establecido. Se exceptúan de esta obligación las personas exentas de la limitación de la jornada de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 11° de este reglamento.
- b) Presentarse puntualmente en su puesto de trabajo a la hora fijada para la iniciación de su jornada y cumplir con aquella. Los atrasos reiterados y ausencias injustificadas darán origen a la terminación del contrato.

Se entenderá por atraso el ingreso al puesto de trabajo un minuto después de la hora determinada en el contrato de trabajo. La ocurrencia de tres o más atrasos en la semana y/o de seis o más en el mes, se considera atraso reiterado.

- c) Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo; cumplir, dar o transmitir las instrucciones verbales o escritas de sus superiores sin alteraciones ni modificaciones; tratar respetuosamente a sus jefes y compañeros de trabajo.
- d) Solicitar “autorización de salida” del jefe directo, cuando deba ausentarse del Colegio en horas de trabajo, sea con ocasión de sus funciones o por motivos particulares. Lo anterior no será necesario cuando el trabajador, en uso de su horario de colación, decida salir temporalmente de las instalaciones o recintos donde funciona la Corporación. Sin perjuicio de lo anterior, de esta salida deberá dejar constancia en el libro de novedades u otro similar que se implemente, estableciéndose que ello lo realiza por su cuenta y riesgo y sin responsabilidad de ninguna naturaleza para su empleador.
- e) Dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de la Corporación Colegio Alemán durante su jornada, terminando su trabajo dentro de las horas de trabajo. En caso de que no fuere así, deberá pactar previamente y por escrito trabajar horas extraordinarias por el tiempo máximo permitido.

- f) Observar dentro de las instalaciones, campos deportivos, inmediaciones y en su representación un comportamiento y una conducta correcta y ordenada y no ejecutar en ellas negociaciones o actividades privadas que digan o no relación con el giro de la Corporación Colegio Alemán.
- g) En sus relaciones con los padres, apoderados, visitas, etc., mantener permanente cortesía proporcionándoles una atención de excelencia. Cualquier queja o reclamo formulado por algún miembro de la Comunidad Escolar deberá reportarla inmediatamente a su Jefe Directo.
- h) Cumplir cabalmente con las normas internas y las especificaciones de las correspondientes guías operativas, particularmente en todo lo referente a dinero en efectivo, valores y documentos valorados.
- i) En caso de ser reemplazado por otro trabajador, instruir adecuadamente a éste acerca de los deberes y obligaciones del cargo.
- j) Dar cuenta inmediata a su Jefe Directo de cualquier irregularidad, acto o hecho perjudicial para la seguridad o intereses de la Corporación Colegio Alemán.
- k) Comunicar de manera inmediata al superior jerárquico si existiese algún consumo o tráfico de sustancias ilícitas dentro del Colegio.
- l) Observar buen comportamiento y orden al entrar y salir del trabajo.
- m) Avisar a su Jefe Directo, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los casos de enfermedad u otras causas que le impidan concurrir al trabajo. Las ausencias por enfermedad deberán justificarse con la correspondiente Licencia Médica.
- n) Mantener una presentación personal acorde al trabajo que desempeñe, atendiendo las directrices impartidas por la Corporación Colegio Alemán a través de los Jefes Directos. Para las personas trabajadoras que reciben uniforme su uso es obligatorio.
- o) Guardar la debida lealtad a la Corporación Colegio Alemán, manteniendo absoluta reserva y confidencialidad de las actividades e información que pueda recibir o conocer en el desempeño de sus funciones.
- p) Informar todo cambio que afecte sus antecedentes personales, contractuales y provisionales que se encuentren registrados en la Corporación Colegio Alemán.
- q) Colaborar en todo proceso de investigación por violación de derechos fundamentales y acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo; proporcionar toda la información o antecedentes de que disponga el efecto, concurriendo a la o las citaciones o entrevistas que reciba sobre esta materia.
- r) Comunicar oportunamente cualquier compromiso que contraiga con los organismos de previsión, cambios de afiliación, cargas familiares o sistema de salud.
- s) Cuidar y mantener en óptimo estado de aseo, limpieza y en buenas condiciones las especies, maquinarias, herramientas, instalaciones, elementos y materiales que por motivos de sus funciones se le entreguen para desempeñar en buena forma las labores asignadas, así como usar, emplear y mantener debidamente

la ropa de trabajo, vestuario que se le entregue a efectos de imagen corporativa y los elementos de protección personal que estén a su cargo.

- t) Ejecutar los trabajos que se le encomienden evitando accidentes y daños propios o a terceros, ya sea en los bienes como en las personas.
- u) Para solicitar nuevos elementos de trabajo, la persona trabajadora está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, el costo de dicha reposición podrá repetirse contra el trabajador, judicialmente, o descontarse su valor de las remuneraciones, si así lo convinieren las partes. Lo anterior es sin perjuicio de la facultad del empleador de poner término al contrato, en caso de que la conducta de la persona trabajadora fuere constitutiva de causal para ello, de conformidad con el Código del Trabajo.
- v) Dar cuenta inmediata a su jefe directo de cualquier deficiencia, defecto, anormalidad o pérdida que apreciaren en los equipos, herramientas, útiles o bienes del Colegio, utilizados en el desempeño de sus labores, y de toda acción sospechosa o anormal de las personas que puedan provocar la destrucción o deterioro de instrumentos, equipos o materiales.
- w) Mantener los lugares de trabajo libres de desperdicios, restos de comida, etc.
- x) Dar cumplimiento a las disposiciones y normas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo del presente Reglamento, y a las que las leyes o experiencias indiquen.
- y) Respetar y cumplir las medidas de seguridad que la Corporación adopte con el fin de impedir hurtos, robos o pérdidas de elementos y la comisión de cualquier ilícito penal, todo ello respetando la dignidad y honra del trabajador.
- z) Solicitar a su Superior Directo autorización por escrito para sacar cualquier elemento del Colegio.
- aa) Dar cuenta a su Superior Inmediato o Directo de toda molestia o enfermedad que dificulte sus labores o cree riesgos para sí o los demás, y comunicar cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte a la persona trabajadora o a algún miembro de su grupo familiar.
- bb) Canalizar sus inquietudes, consultas o solicitar información por medio de su Superior Inmediato o Directo.
- cc) Las personas trabajadoras que tengan cargos de supervisión deberán constantemente velar por la seguridad y funcionalidad de las personas trabajadoras y áreas que estén a su cargo. Procurar que las labores se realicen del modo y en el tiempo adecuado, preocupándose siempre de que se respeten las medidas de seguridad y eficiencia tanto en forma interna como para con terceros, a modo de no incurrir en costos ni en riesgos innecesarios.
- dd) Asistir a charlas de seguridad o cursos de capacitación impartidos por el prevencionista de riesgos o por el organismo administrador del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Participar en las actividades de capacitación que la Corporación Colegio Alemán contrate para capacitarse.
- ee) En sus relaciones con los padres, apoderados, visitas, y especialmente con los niños y adolescentes, respetar las políticas y protocolos contenidos en el Reglamento Interno y Convivencia Escolar, documento

que promueve buenas prácticas de convivencia al interior del Establecimiento y es tan exigible legalmente como el presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

ff) Respetar y acatar las demás obligaciones que impone este Reglamento.

Artículo 57° Se prohíbe específicamente a las personas trabajadoras:

- a) Realizar clases particulares a alumnos del Colegio, sin la autorización previa y por escrito del Rector del Colegio.
- b) Recibir o pagar valores de cualquier tipo de los clientes, alumnos y apoderados o sostenedores económicos, sin estar expresamente autorizados.
- c) Utilizar dineros de la Corporación Colegio Alemán, clientes, alumnos, apoderados, sostenedores económicos o proveedores con fines distintos a los definidos por el Colegio, entendiéndose la transgresión a este punto como un manejo objetable y/o falta de probidad.
- d) Marcar el registro de asistencia de terceras personas o requerir a otros que le marquen el propio.
- e) Ausentarse durante las horas de trabajo o dejar de desempeñar sus labores, sin permiso del jefe respectivo o superiores.
- f) Llegar atrasado a su trabajo, retirarse antes del término de la jornada diaria, sin autorización expresa de su jefe inmediato u otra jefatura de nivel superior
- g) Fumar en las instalaciones del Colegio.
- h) Efectuar enmiendas, alteraciones o modificaciones en los libros y/o registros del Colegio. Asimismo, incorporar en tales libros y/o registros información falsa. Todo error debe ser siempre corregido por la persona designada para ello.
- i) Divulgar fuera de la Corporación Colegio Alemán información de los negocios de los clientes o cualquiera información relacionada con el Colegio que tenga oportunidad de conocer en el desempeño de su cargo. La naturaleza confidencial de los negocios requiere que las relaciones de los clientes con el Colegio sean tratadas con reserva, no permitiéndose ninguna infracción a este respecto.
- j) Atender durante las horas de trabajo negocios o asuntos personales y permanecer en el recinto de la Corporación Colegio Alemán fuera de las horas de trabajo, salvo que esté autorizado para ello.
- k) Realizar dentro del recinto de la Corporación Colegio Alemán, actividades de comercialización o de cualquier otro género, distintas a las que le corresponda como parte de sus obligaciones contractuales con el Colegio.
- l) Realizar o promover actividades durante la jornada de trabajo a no ser que se relacionen con su actividad y esté debidamente autorizado.

- m) Utilizar cualquier bien o elemento de trabajo del Colegio, tales como teléfonos, computadores, vehículos, para fines particulares.
- n) Retirar desde las dependencias de la Corporación Colegio Alemán útiles de trabajo y elementos de propiedad de ésta, documentación ya sea escrita, gráfica o almacenada en dispositivos tecnológicos, sin la respectiva autorización de la Jefatura que esté facultada para concederla.
- o) Utilizar con fines personales o distintos de los asuntos oficiales de trabajo, la papelería con membrete, y timbrar o firmar escritos en calidad de miembro de la Corporación Colegio Alemán y/o de la Corporación Colegio Alemán si no corresponden a asuntos relacionados con su función.
- p) Utilizar el dinero del Colegio, de sus clientes o de sus proveedores, para fines personales o ajenos a los que corresponden.
- q) La posesión distribución, venta y/o consumo de drogas ilícitas en sus dependencias o cercanías, así como la venta y/o consumo de alcohol en el establecimiento.
- r) Concurrir a sus trabajos bajo los efectos o influencia de drogas ilícitas o alcohol.
- s) Firmar documentos en representación del Colegio sin encontrarse facultado para ello. Así también, pretender representar o ejercer autoridad a nombre de la Corporación Colegio Alemán, sin contar con facultades para tales efectos.
- t) Solicitar préstamos en dinero o actuar como aval, codeudor, fiador, o en cualquier otra instancia similar, de proveedores, alumnos, apoderados o sostenedores económicos.
- u) Participar o cometer actos que inciten o impidan a otras personas trabajadoras cumplir con sus obligaciones laborales.
- v) Dormir durante su jornada o en su lugar de trabajo o preparar comidas en recintos no destinados para ello.
- w) Tomar parte en especulaciones o negocios valiéndose de antecedentes que haya podido conocer con ocasión de sus funciones, siempre que se trate de información confidencial que se le proporcione o de la misma clase de información que llegue a su conocimiento con motivo de la relación laboral con el Colegio.
- x) Sustraer, retirar o esconder bienes de propiedad de la Corporación, de sus compañeros, alumnos o padres y/o apoderados.
- y) Ingresar y/o portar armas de cualquier naturaleza en las dependencias o Instalaciones del Colegio.
- z) Hacer proselitismo o propaganda política o religiosa durante el desempeño de sus funciones.
- aa) Promover, incitar o participar en desórdenes, murmuraciones maliciosas o riñas o juegos de azar.
- bb) Causar intencionalmente o actuando con negligencia, daños en las instalaciones, bienes, productos y equipos de la Corporación.

- cc) Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la Corporación, o destruir o alterar en cualquier forma comunicaciones o avisos colocados en sus recintos.
- dd) Pintar, pegar carteles, rayar o dañar paredes externas o internas del Colegio, escribir en ellas, y en especial, en los baños y vestuarios, salvo que cuente con autorización especial para tales efectos.
- ee) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dicho período; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otras personas trabajadoras.
- ff) Atentar contra las normas de Orden, Higiene y Seguridad que se dispongan, sea de manera general en este Reglamento, sea con relación a alguna actividad en particular.
- gg) No utilizar los elementos o equipos de protección que proporcione la Corporación, cuando el desempeño de sus labores así lo exija.
- hh) Agredir de hecho o palabra a su jefe, superiores, compañeros de trabajo, alumnos o padres y/o apoderados, provocar o alentar riñas entre ellos, y fomentar desórdenes, incitar a la indisciplina, proferir amenazas o injurias en contra de las personas trabajadoras o jefaturas, o participar en algún acto que altere las normales relaciones entre el personal y/o el ambiente laboral.
- ii) Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho, o de palabra, las dificultades que surjan durante la ejecución del trabajo o la permanencia en el Colegio.
- jj) Realizar o promover acciones que interfieran o coarten la libre determinación de otras personas trabajadoras para cumplir con sus obligaciones laborales.
- kk) Ejercer todo tipo de conductas sexuales consensuadas en dependencias de la Corporación.
- ll) Queda especialmente prohibido a toda persona trabajadora de la Corporación ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.
- mm) Realizar conductas de acoso laboral o que atenten contra la dignidad de otras personas.
- nn) Realizar cualquier acto de violencia en el trabajo.
- oo) Realizar cualquier acto de discriminación. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.
- pp) Efectuar negociaciones con los materiales o bienes de la Corporación.
- qq) Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
- rr) Difundir a través de los medios informáticos proporcionados por la Corporación, mensajes que puedan afectar el nombre o reputación de ésta, anuncios personales, comerciales o similares ajenos a la función de trabajador.

- ss) Visualizar, almacenar o difundir contenido pornográfico o que no diere cumplimiento a la ley de propiedad intelectual.
- tt) Negarse a proporcionar datos relativos a accidentes del trabajo, en los cuales haya sido actor o testigo, y negarse a responder encuestas internas que la Corporación considere necesarias.
- uu) Entregar como domicilio particular para cualquier efecto de índole comercial y/o financiero, la dirección en que esté ubicada el Colegio.

- vv) En general, se prohíbe a las personas trabajadoras realizar actos conductas que infrinjan las normas legales, contractuales o las disposiciones del Reglamento Interno.

Artículo 58° La Corporación Colegio Alemán considera la información como uno de sus recursos más importantes y uno de sus principales activos, siendo necesario que el concepto de seguridad de información esté presente en cada actividad que realicen todos y cada una de las personas trabajadoras de ella. Lo anterior supone un marco normativo que comprende las regulaciones y restricciones necesarias para asegurar el buen uso de la información, que permitan alcanzar los objetivos de privacidad, integridad y disponibilidad de la información.

Consecuente con lo anterior, serán prohibiciones específicas relacionadas con el ámbito de la seguridad de la información, las siguientes:

- a) Acceder o usar, no estando autorizado para ello, a canales electrónicos, softwares adquiridos o desarrollados en la Corporación Colegio Alemán, datos sensibles, equipos computacionales, literatura, informes y/o listados de clientes y contraseñas propias u obtenidas maliciosamente o con engaño o bien empleando mecanismos de intromisión no establecidos para los usuarios de la Corporación Colegio Alemán.
- b) Poner en riesgo los activos de la Corporación Colegio Alemán, divulgando al exterior listados con información que pudiera afectar a la organización en términos legales o comerciales; exponer a riesgos innecesarios dispositivos computacionales como discos duros, computadores u otros que contengan datos sensibles; almacenar información necesaria para el Colegio en medios que carezcan de los respaldos necesarios; dejar computadores de uso personal con aplicaciones abiertas; utilizar el correo electrónico para enviar información que no corresponda a los fines de la Corporación Colegio Alemán, tales como imágenes, juegos o cualquier tipo de software; contaminar equipos computacionales del Colegio por utilizar dispositivos o softwares con virus y, ocultar información o no informar oportunamente a su superior jerárquico de situaciones de riesgo para la información o sistemas de la Corporación Colegio Alemán.
- c) Actuar negligente o descuidadamente, provocando la inutilización destrucción de recursos computacionales o de cualquier tipo de la Corporación Colegio Alemán, tales como datos confidenciales, softwares adquiridos o desarrollados por el Colegio, hardware, como también el envío masivo de e-mails que inutilicen este servicio.
- d) Modificar en forma no autorizada datos, softwares propios de la Corporación Colegio Alemán, hardware y softwares básicos.
- e) Efectuar copias no autorizadas de softwares adquiridos por el Colegio, datos de toda índole ya sea para uso propio o de terceros.

- f) Instalar en los PC softwares ilegales, para funciones de la Corporación Colegio Alemán o para terceros, incluidos los juegos para computador.
- g) Intercambiar recursos computacionales con personas de otras dependencias del Colegio, tales como softwares que le han asignado para su función, datos confidenciales que le corresponda manejar, equipos computacionales y tarjetas o claves para el acceso físico y/o lógico.
- h) Traspasar a terceros, ajenos a la Corporación Colegio Alemán, softwares asignados para su trabajo, datos confidenciales, equipos computacionales, tarjetas o claves para el acceso físico y/o lógico.
- i) Obstruir las investigaciones de cualquier tipo, que se desarrollen para determinar la comisión de infracciones que afecten al ámbito de seguridad de la información impidiendo el acceso a la información solicitada, no proporcionándole en los plazos requeridos o bien entregando información alterada.

TÍTULO XI

DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS, DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 59° En el caso de muerte de un hijo, toda persona trabajadora tendrá derecho a diez días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

En caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, toda persona trabajadora tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

En caso de muerte de un hijo en período de gestación, toda persona trabajadora tendrá derecho a siete días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

En caso de muerte del padre, madre o hermano/a, toda persona trabajadora tendrá derecho a cuatro días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Los permisos antes referidos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. Sin embargo, 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/a al que se refieren los incisos primero y segundo, gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso a que alude este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Artículo 60° Se entiende por licencia el período en el cual, por razones previstas y protegidas por la legislación laboral, sin que exista término de la misma, la relación laboral se suspende. Las licencias son:

1. Servicio Militar y llamados a servicio activo.
2. Licencias por enfermedad.
3. Licencia de maternidad y equivalentes.

Artículo 61° La persona trabajadora que debe cumplir con el Servicio Militar o forma parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucciones en calidad de reservistas, conservará la propiedad de su empleo o cargo, sin derecho a remuneración, debiendo al reincorporarse al trabajo ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras similares en grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación de la Corporación de conservar el empleo o cargo a la persona trabajadora que haya cumplido con obligaciones militares, se extinguirá treinta (30) días después de la fecha del licenciamiento que conste en el respectivo certificado.

Artículo 62° En el caso de reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a treinta (30) días, percibirán del Colegio la remuneración correspondiente, a menos que por Decreto Supremo se disponga que ésta será de cargo fiscal.

Artículo 63° La persona trabajadora que por enfermedad estuviera imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Corporación por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad. Para los efectos de la validez del aviso será necesaria la debida identificación de la persona de la Corporación que haya recibido éste, con el fin de evitar problemas en la comunicación. Asimismo, deberá presentar a su empleador el correspondiente formulario de licencia, en la forma, plazo y condiciones que precisan las normas legales y reglamentarias sobre la materia, y certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que dichas normas establecen.

Artículo 64° Las personas trabajadoras recibirán la atención médica, los subsidios y los beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales y reglamentarias en vigencia.

Artículo 65° La Corporación adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso las personas trabajadoras y respetará rigurosamente el reposo médico de que han hecho uso, prohibiéndoles realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en el domicilio del trabajador, a menos de que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

Artículo 66° La Corporación podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine a la persona trabajadora enfermo en su domicilio. Asimismo, la Corporación podrá verificar que la persona trabajadora dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

Artículo 67° No se podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Artículo 68° Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha

de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso post natal será aumentado en seis semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso post natal se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Artículo 69° 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 del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste (post natal), dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

Artículo 70° Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso post natal parental de doce semanas a continuación del período post natal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso post natal.

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

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

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

Para ejercer los derechos establecidos en los tres incisos anteriores, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con al menos treinta días de anticipación al término del período

post natal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso post natal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

La decisión de traspasar parte del post natal parental al padre es de la mujer por tratarse de un derecho laboral de la madre. No se pueden tomar este descanso parental en forma conjunta la madre y el padre.

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

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

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

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

Artículo 71° Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho a licencia médica por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean personas trabajadoras, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Artículo 72° Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son personas trabajadoras dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por la persona trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

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

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

Artículo 73° Las personas trabajadoras padres o madres de niños afectados por una condición grave de salud, podrán obtener licencia médica para ausentarse de sus labores, por un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento y cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración, en conformidad a las disposiciones de la ley N° 21.063.

Serán consideradas condiciones graves de salud, las siguientes:

- Cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
- Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte, con cobertura a contar del 1 de enero de 2020).
- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente.

Artículo 74° Si, a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el Empleador con el respectivo certificado médico. Con todo, está prohibido a la mujer embarazada desarrollar las siguientes labores:

1. Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos, o efectuar operaciones de carga y descarga manual;
2. Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo;
3. El trabajo nocturno;
4. Las horas extraordinarias;
5. Cualquiera otra que la ley o autoridad competente declaren inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 75° Sin causa legal y sin previa autorización del Tribunal competente, no se podrá despedir a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un (1) año después de expirado el descanso post natal.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere puesto término al contrato de trabajo sin autorización del Tribunal competente, bastará la presentación del certificado médico o de matrona para que la trabajadora se reintegre a su trabajo, debiendo pagarse el período no trabajado, siempre que la afectada no tuviere derecho a subsidio.

Similar disposición regirá para aquella persona trabajadora a quien se otorgare judicialmente la tuición de un menor, en los casos y con las condiciones que establece la ley.

Artículo 76° Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir asignación familiar por las cargas que señala la Ley, previa presentación y aprobación de los documentos respectivos. La Corporación pagará directamente y por mes vencido las asignaciones familiares que hayan sido autorizadas por la Institución correspondiente.

Artículo 77° En caso de disminución o aumento de cargas familiares, o extinción del derecho a percibir el beneficio, la persona trabajadora deberá dar aviso en el más breve plazo al Área de Personas, para la tramitación de los antecedentes ante la respectiva Institución administradora del beneficio.

Artículo 78° La asignación familiar estará exenta de toda clase de impuestos, es inembargable y no podrá ser considerada como remuneración para ningún efecto legal. Las personas trabajadoras que oculten antecedentes o proporcionen datos falsos para gozar indebidamente de la asignación familiar, deberán reintegrar a la institución que autoriza el cobro las sumas indebidamente percibidas, sin perjuicio de su responsabilidad penal.

Artículo 79° Toda persona trabajadora que por enfermedad u otro motivo justificado no pudiera acudir al trabajo, tendrá derecho a que se le reserve su ocupación u otra similar hasta su reintegro, siempre que cumpla con las obligaciones y se den las circunstancias previstas por la ley y este Reglamento para ello.

Artículo 80° Todas las personas trabajadoras estarán asegurados en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

A la persona trabajadora que se le diagnostique que padece una Enfermedad Profesional, tendrá derecho a que se le destine algún otro trabajo donde no existan riesgos ambientales que pudieren agravar su situación, siempre que ello sea posible.

Artículo 81° Las personas trabajadoras que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estas personas trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo.

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

Artículo 82° Las trabajadoras y las personas trabajadoras, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

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

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

Artículo 83° En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, toda persona trabajadora tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

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

Artículo 84° En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, toda persona trabajadora o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. El aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

Artículo 85° Las personas trabajadoras que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su Enseñanza Parvularia, Básica o Media. El tiempo que estas personas trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. Las salidas que realicen las personas trabajadoras para acudir a estas emergencias no podrán, en caso alguno, ser calificadas como intempestivas e injustificadas para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo. La persona trabajadora deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

VÍCTIMAS DE FEMICIDIO Y SUICIDIO FEMICIDA Y SUS FAMILIAS.

Artículo 86°: Derecho a la protección en el trabajo. Las víctimas de femicidio frustrado o tentado señaladas en la letra a) del artículo 2 de la Ley 21.565, tendrán derecho a la protección del trabajo y gozarán de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después, y resultará aplicable lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo. La víctima deberá presentar al empleador la denuncia realizada ante las policías o el Ministerio Público, circunstancia en que éste deberá observar lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

La víctima podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, durante el plazo que dure el fuero, con el fin de permitir su debida reparación y protección.

La comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial de las personas contempladas en el artículo 2, cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral.

TÍTULO XII DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 87° Las informaciones que deseen obtener las personas trabajadoras relacionados con sus derechos, obligaciones, etc., deberán solicitarlas a su Jefe Directo, ya sea en forma verbal o escrita.

Las peticiones y reclamos de carácter individual serán formuladas por escrito, directamente por el interesado a su Jefe Directo y, de no mediar solución o respuesta en un plazo de diez días, podrán presentarlas al superior inmediato de su supervisor, también por escrito.

De no mediar solución o respuesta, en un nuevo período de diez días hábiles, podrán dirigirse de la misma forma al Jefe de Personas.

En cada presentación al nivel jerárquico inmediatamente superior, dejarán constancia de haber utilizado la o las instancias inferiores.

El mismo procedimiento, instancias y plazos, utilizarán las personas trabajadoras que habiendo recibido respuesta, consideren que ésta no es satisfactoria o que atente contra algún derecho o principio básico de justicia.

Las peticiones de carácter colectivo atinentes a las personas trabajadoras afiliadas a alguna Organización Sindical serán presentadas por los Dirigentes de la Organización al Área de Personas.

TÍTULO XIII DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 88° La infracción a las normas del presente Reglamento Interno da derecho a la Corporación a sancionar a la persona trabajadora que hubiere incurrido en ellas.

Las sanciones previstas en este Reglamento serán las Amonestaciones (escritas y verbales), multas y finalmente el término del contrato de trabajo si la Corporación así lo decidiera, dependiendo de la gravedad de las faltas en que incurriere la persona trabajadora o los acontecimientos que condujeron a tal suceso.

Artículo 89° La amonestación podrá ser verbal o escrita.

La amonestación verbal consiste en un llamado de atención a la persona trabajadora en forma reservada por parte de un superior directo.

La amonestación escrita podrá ser simple o grave.

Las amonestaciones simples serán de carácter interno y las graves irán con copia a la Inspección del Trabajo o a otras autoridades legales administrativas, según procediere.

La multa, que en todo caso no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del trabajador, se aplicará en caso de faltas de una entidad que no amerita una amonestación, cuyo producto será destinado a las instancias que dispone la ley.

Artículo 90° Las medidas disciplinarias aludidas en el artículo precedente, serán decididas privativamente por la Corporación, en virtud de haber constatado los hechos y antecedentes que respaldan la medida.

Las amonestaciones serán aplicadas por el jefe directo del trabajador, quien deberá requerir a éste que presente sus descargos por escrito en el plazo de dos días, quien podrá acompañar los antecedentes que estime pertinentes para una adecuada resolución. Transcurrido el plazo antes referido, con o sin los descargos del trabajador, el jefe directo de la persona trabajadora afectado resolverá la aplicación de la amonestación verbal o escrita.

Tratándose de infracciones que eventualmente pudieran dar lugar a una multa, el jefe directo de la persona trabajadora pondrá los antecedentes en conocimiento del Director Ejecutivo, para la aplicación efectiva de la sanción, quien deberá requerir los descargos del afectado en el plazo y forma establecidos en el inciso precedente.

Artículo 91° El afectado con alguna de las sanciones que contempla este Reglamento podrá solicitar su reconsideración directamente al Director Ejecutivo, la que deberá ser resuelta dentro del plazo de dos días hábiles contados desde su presentación, sin perjuicio de que la persona trabajadora también podrá reclamar respecto de la sanción aplicada ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 92° Sin perjuicio de las sanciones antes indicadas, las reiteraciones de infracciones o la gravedad de los hechos, podrán ser sancionadas con la terminación del contrato de trabajo, si ello se enmarca dentro de cualquiera de las causales señaladas en la legislación laboral vigente.

Artículo 93° El término del contrato de trabajo se sujetará a las normas del Código del Trabajo y leyes complementarias, especialmente en lo tocante a las causales y formalidades de dicho término. En todo caso, se deberá tener presente que la transgresión de las disposiciones del presente Reglamento puede configurar las referidas causales de término.

La determinación última de si tal o cual circunstancia da lugar al término o autoriza a poner término a un contrato de trabajo, es competencia de los Tribunales de Justicia.

Artículo 94° De acuerdo con las disposiciones del citado Código, la persona trabajadora cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al Tribunal competente dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación del trabajador, a fin de que éste así lo declare. Lo anterior es sin perjuicio de su derecho a recurrir previamente, y de conformidad a la ley, ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 95° Terminado el contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, y no existiendo entre las partes cargo o cobro que formular, éstas deberán otorgarse el correspondiente finiquito, debidamente ratificado ante la autoridad correspondiente, el que deberá ser puesto a disposición de la trabajadora dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de su separación.

TÍTULO XIV

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 96° Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las

normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la 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 las personas trabajadoras de la Corporación.

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

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

TÍTULO XV DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

Artículo 97° Con la dictación de la ley N° 20.393, se estableció la responsabilidad penal de las personas jurídicas, por los delitos señalados en su artículo 1°, dentro de los que se encuentran los siguientes: I) lavado de activos, II) financiamiento del terrorismo, III) cohecho, IV) receptación, V) corrupción entre particulares, VI) administración desleal, VII) negociación incompatible, VIII) apropiación indebida, IX) contaminación del mar, de ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, X) procesamiento, apozamiento, transformación, transporte, comercialización de recursos hidrobiológicos vedados, XI) realización de actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los correspondientes derechos, XII) procesamiento, elaboración o almacenamiento de recursos hidrobiológicos en estado de colapsado o sobreexplotado, de los cuales no se conozca su origen legal, por los cuales la Empresa podrá ser responsable de los delitos que las personas trabajadoras y dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones.

Luego, es la ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos, publicada el 17 de agosto de 2023, la que también establece responsabilidad para las personas jurídicas en el ámbito laboral, asociado al pago de cotizaciones previsionales, al pago de remuneraciones desproporcionadas e inferiores al ingreso mínimo mensual abusando gravemente de la situación de necesidad, la inexperiencia o la incapacidad de discernimiento del trabajador, y aquellos cometidos por imprudencia temeraria o negligencia culpable que incidan en la vida y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en la orgánica del proceso productivo de la Empresa.

En razón de lo expuesto, toda persona trabajadora de la Corporación se obliga a mantener un comportamiento, en el desarrollo de sus funciones, profesional, honesto, veraz, transparente y eficiente, con estricto apego a la legislación vigente y, en especial, a los cuerpos normativos previamente citados, de suerte de no incurrir en conductas que impliquen la comisión de delitos y/o que puedan comprometer la responsabilidad penal del Empleador. Asimismo, deberá reportar al Directorio o al Área de Personas, y tan pronto tome conocimiento, toda infracción a las normas establecidas para la prevención de delitos en general, y en particular respecto de los señalados en el artículo 1° de la Ley 20.393. Lo anterior, sin perjuicio del ejercicio de las facultades que le son propias en el desempeño de su cargo.

Serán prohibiciones específicas de la persona trabajadora en esta materia, las siguientes:

- a. Ofrecer, pagar, prometer o autorizar el pago, directa o indirectamente, de cualquier cantidad de dinero, u otra dádiva, a cualquier persona trabajadora pública nacional o persona trabajadora pública extranjero o a cualquier persona, a sabiendas de que la totalidad o parte de dicha cantidad será entregada a un servidor público, a fin de obtener o conservar algún negocio o ventaja de negocios indebida de influir en las decisiones de dicho servidor público como tal.
- b. Ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, a sabiendas de indirectamente, de la perpetración de los delitos que provienen del tráfico ilícito de estupefacientes, conductas terroristas, secuestro, tráfico de armas, ciertos delitos de la Ley de Valores y de la Ley de Bancos, contrabando, delitos contra la propiedad intelectual, falsificación de dinero, obtener devolución fraudulenta de impuestos, prevaricación, fraude al fisco, cohecho, tráfico de personas para la prostitución, trata de migrantes y pornografía infantil, entre otros.
- c. Solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.
- d. Transportar, comprar, vender, transformar, comercializar en cualquier forma o tener en su poder, a cualesquiera especies respecto de las cuales sabe, o debiera saber, que fueron hurtadas, robadas, u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida.
- e. Solicitar o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente sobre otro.
- f. Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o para un tercero, sobre otro para que favorezca o por haber favorecido la contratación de un oferente sobre otro.
- g. Ejecutar acciones u omisiones, de modo manifiestamente contrario al titular de un patrimonio, de otra persona, cuya salvaguardia o gestión tenga a su cargo, irrogándole perjuicio.
- h. Interesarse, directa o indirectamente, en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con un patrimonio que tenga a su cargo su salvaguardia o gestión, de la totalidad o parte de él.
- i. Interesarse en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.
- j. En perjuicio de otro, apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquier cosa mueble que hubieran recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título, que produzca la obligación de entregarla o devolverla.
- k. Introducir o mandar a introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

Con el propósito de evitar malos entendidos, situaciones de soborno y otras, que pudiesen afectar el prestigio de la Corporación y el buen clima laboral, no está permitido percibir otros beneficios económicos a los que se mencionan en este Reglamento, ni recibir obsequios, incentivos de organizaciones externas a la empleadora, salvo lo regulado previamente.

TÍTULO XVI MEDIDAS DE SEGURIDAD Y CONTROL

Artículo 98° Con la finalidad de mantener el orden, higiene, los bienes, y muy especialmente la seguridad de las personas trabajadoras, de los alumnos y del Colegio, se adoptarán las siguientes medidas de seguridad y control:

a) Control de las personas: Se podrá proceder a la revisión y control de las personas, al momento de entrar o salir de las instalaciones del Colegio.

Para estos efectos, no se realizarán discriminaciones de ningún tipo, determinándose la o las personas que deban someterse a estas medidas, a través de un sistema de selección electrónico y aleatorio, que accionarán las propias personas trabajadoras al momento de retirarse de las instalaciones, o mediante un sorteo efectuado previamente, que garantice su despersonalización y aleatoriedad.

En todo caso, la revisión será realizada en un lugar cerrado, que garantice la honra del trabajador; por una persona de su mismo sexo, pudiendo exigir a la persona trabajadora que se encuentre presente al momento de efectuar esta revisión otra persona trabajadora que haga las veces de ministro de fe.

b) Control de casilleros o medios de transporte privado: Se podrá proceder a la revisión de casilleros proporcionados por la Corporación, así como de los medios de transporte que utilicen las personas trabajadoras para ingresar dentro de las instalaciones del Colegio, siguiendo los mismos criterios y mecanismos señalados en el literal precedente.

c) Control audiovisual (grabaciones por videocámaras): Debido a que resulta necesario proteger a las personas trabajadoras de la Corporación, al alumnado y a las instalaciones del Colegio, se instalarán videocámaras que vigilarán las instalaciones.

Para su debido funcionamiento y protección de los derechos de las personas trabajadoras, estas cámaras se orientarán en planos panorámicos, que serán conocidos por éstos, y no podrán abarcar espacios dedicados al esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como baños o casilleros.

Ahora bien, en cuanto a las grabaciones, éstas serán debidamente custodiadas y almacenadas por la Dirección del Colegio, o por quien ésta disponga, destruyendo o regrabando las cintas cada 3 meses, y las personas trabajadoras tendrán pleno acceso a aquellas en que ellos aparezcan.

Será total y absolutamente reservada toda información y datos de la persona trabajadora obtenidos mediante este mecanismo de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo que sea requerida por organismos con competencia para ello, tales como el Ministerio Público o un Tribunal.

LIBRO II
NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD
PREÁMBULO

Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la Corporación Colegio Alemán, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. N° 67 de la Ley 16.744:

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

Decreto 44, artículo 56.

Toda entidad empleadora estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La empresa o entidad empleadora deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora.

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

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para las personas trabajadoras o de los servicios de bienestar social.

TÍTULO I
LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Artículo 99° Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la Corporación Colegio Alemán debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la Corporación llama a todas las personas trabajadoras a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.

TÍTULO II
DISPOSICIONES GENERALES

El presente Reglamento establece las obligaciones que la entidad empleadora deberá cumplir para la gestión preventiva de los riesgos profesionales o laborales, en adelante, riesgos laborales, a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, a través de las medidas de prevención y protección de la vida y salud de las personas trabajadoras que se deban adoptar de conformidad a la normativa vigente, especialmente aquellas que se

contienen en el Título VII de la ley N° 16.744 y en el Título I del Libro II del Código del Trabajo, siempre que las mismas no se rijan en materia de gestión, por disposiciones diversas a las de este reglamento.

Artículo 100° Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Personas trabajadoras:** Toda persona que en cualquier carácter presta servicios al Establecimiento Educacional, por los cuales recibe remuneración.
- b) **Jefe Inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Rector, Vicerrector, jefe UTP, etc. de acuerdo al organigrama vigente. En aquellos casos en que dos o más personas revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- c) **Entidad Empleadora:** Es la que contrata los servicios del trabajador, es decir la Corporación Colegio Alemán sostenedora del Colegio Alemán Sankt Thomas Morus, en adelante "el Colegio", "el Establecimiento Educacional" o "el Empleador".
- d) **Enfermedad Profesional:** Es la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte, definidos en los artículos 5° y 7° de la Ley N° 16.744.
- e) **Equipo de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita a la persona trabajadora actuar en contacto directo con una sustancia o en un medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f) **Accidente del Trabajo:** Es toda lesión que sufra la persona trabajadora a causa o con ocasión de su trabajo, que le produzca una incapacidad o la muerte.
- g) **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación de la persona trabajadora y el lugar de trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador, mediante el respectivo Parte de Carabineros, 2 testigos, certificado de atención en una posta de urgencia u otros medios igualmente fehacientes.
- h) **Organismo Administrador del Seguro:** Es el Servicio público correspondiente o mutualidad de empleadores con quien se contrata la administración del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Al momento de aprobarse el presente reglamento, el establecimiento educacional se encuentra adherido a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción.
- i) **Comité Paritario:** El grupo de tres representantes del Colegio y de tres de las personas trabajadoras, destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene laboral, en conformidad con el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo.
- j) **Normas de Seguridad:** Es el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalen la forma o manera de ejecutar un trabajo, sin riesgo para el trabajador.
- k) **Dirección Superior del Establecimiento Educacional o Dirección:** Se refiere a la Rectoría del Colegio, pudiendo el Rector delegar parte o el total de las funciones relacionadas con la Higiene y Seguridad dentro del Colegio, en los cargos establecidos en el organigrama vigente y/o en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Sin perjuicio de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente reglamento, las personas trabajadoras del Colegio deberán cumplir con las siguientes normas:

- a) Someterse a los exámenes médicos o psico-técnicos que sean necesarios para establecer si sus condiciones de salud son compatibles con la labor que desarrollan cuando sean requeridos por la rectoría, previa aprobación del consejo directivo.
- b) Cumplir los tratamientos médicos que ordenen los organismos delegados en la administración de la Salud, como también acatar las acciones sistematizadas que ordenen a fin de permitir a los empleadores adheridos prevenir riesgos.
- c) Cumplir los tratamientos médicos que se les imparta y que digan relación con su labor en el colegio.
- d) Colaborar con el Comité Paritario o Departamento de Prevención de Riesgos cuando le sea requerido.

TÍTULO III DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 101° Las personas trabajadoras y el Colegio, deben considerar algunas obligaciones de Prevención de Riesgos, como las siguientes:

- 1) La Dirección se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los diferentes niveles de organización.
- 2) Todas las personas trabajadoras deben tomar conocimiento del presente Reglamento y de las normas de Prevención de Riesgos y ponerlas en práctica. Para que las personas trabajadoras tomen conocimiento de él, el Colegio entregará a cada persona trabajadora un ejemplar impreso del presente reglamento.
- 3) Si una persona trabajadora sufre una enfermedad contagiosa, deberá dar cuenta inmediata a la Dirección del Colegio, de modo de evitar contagios y males mayores, guardándose la debida reserva de la persona afectada.
- 4) Es obligación de todas las personas trabajadoras cooperar en el mantenimiento y buen estado del Establecimiento, las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones en general.
- 5) Las personas trabajadoras deben conocer el Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE) y cumplir con las responsabilidades asignadas en dicho plan.
- 6) Las personas trabajadoras deben informar a su Jefatura Directa de cualquier situación, que a su juicio representen riesgos de accidentes para las personas trabajadoras, escolares o visitantes al Establecimiento.
- 7) Es responsabilidad de las personas trabajadoras cuidar de la seguridad de los escolares dentro del recinto del Establecimiento Educativo o fuera de éste, si los alumnos están a su cargo.
- 8) Colaborar en la mantención, limpieza y orden del recinto en que trabaja, lugares que deberán encontrarse permanentemente libres de cualquier objeto, sustancias o líquido que pueda generar riesgos de una caída.

- 9) Presentarse en el Establecimiento Educacional en condiciones físicas, psíquicas y emocionales satisfactorias. En caso de sentirse enfermo deberá comunicarlo a su Jefe Superior, de acuerdo al organigrama vigente.
- 10) Cooperar en las Investigaciones de Accidentes y en las Inspecciones de Seguridad, que lleve a cabo el Comité Paritario, Departamento de Prevención, Monitores de Prevención o cualquier persona trabajadora que haya sido asignado para tal función por la Rectoría.
- 11) Participar obligatoria y periódicamente en Cursos de Capacitación en Prevención de Riesgos, Primeros Auxilios, Prevención de Uso de la Voz, Plan Integral de Seguridad Escolar u otro, que la Dirección Superior considere conveniente para las necesidades de las personas trabajadoras, estudiantes y del Establecimiento Educacional. La Dirección se preocupará de mantener programas de capacitación sobre la materia, en coordinación con el Comité Bipartito de Capacitación.
- 12) Dar cuenta a su jefe en el momento, de cualquier accidente que le ocurra en el Establecimiento, como asimismo, comunicar de inmediato el accidente que le ocurra a un escolar.
- 13) Dar cuenta lo más pronto posible de cualquier síntoma que se estime sea una posible enfermedad, que tenga relación con el trabajo.
- 14) Las personas trabajadoras, especialmente auxiliares de servicio y administración, deberán usar los correspondientes elementos de protección personal que haga entrega el Establecimiento Educacional. En caso de pérdida, deberá comunicar de inmediato a su Jefe Superior.
- 15) De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la entidad empleadora está obligada a proteger a todas las personas trabajadoras de los riesgos del trabajo, entregando sin costo alguno para ellos, los equipos de protección personal, pero a su cargo y bajo su responsabilidad. Estos equipos de protección NO podrán ser usados para fines que no tengan relación con su trabajo.
- 16) Las personas trabajadoras deben conocer los conceptos básicos de Prevención y Control de Incendios, la ubicación de los equipos de extinción en el Establecimiento Educacional y la forma de empleo de los mismos.
- 17) La Dirección se preocupará de instruir a las personas trabajadoras sobre el uso de extintores.
- 18) Las personas trabajadoras antes de efectuar cualquier trabajo (reparaciones eléctricas, trabajos en altura o reparaciones generales) deberán evaluar el riesgo que representa, solicitando colaboración o informando al jefe superior para que analice la situación y tome las medidas que ésta requiera.
- 19) Las personas trabajadoras que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar una escala en forma segura, deberá colaborar otra persona trabajadora en sujetar la base. Las escalas no deben pintarse y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.
- 20) El traslado de material deberá hacerse con las debidas precauciones, solicitando ayuda si es necesario.

- 21) Las personas trabajadoras deberán evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.
- 22) Las personas trabajadoras deben evitar correr por las escaleras y transitar por estas en forma apresurada y distraída.
- 23) Las personas trabajadoras, especialmente los auxiliares del Establecimiento Educacional deben tener sumo cuidado con el trabajo que efectúen en techumbre (plancha asbesto-cemento). Este tipo de trabajo se debe evaluar previamente y tomar las medidas preventivas que se aconsejan para este trabajo (consultar a Expertos en Prevención).
- 24) El Establecimiento Educacional deberá inspeccionarse por lo menos dos veces al mes, usándose formularios para este tipo de trabajo e informar a la Dirección respecto a las condiciones encontradas, que pueden generar un accidente, a objeto de tomar las medidas de Prevención de Riesgos que correspondan.
- 25) Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar señalizadas, iluminadas y despejadas; prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes o alterar la salida de las personas trabajadoras o estudiantes en caso de un siniestro.
- 26) El Establecimiento debe contar con zonas de seguridad preestablecidas, tanto interna como externa, señalizadas de acuerdo a Circular N° del Ministerio de Educación y éstas deberán ser dadas a conocer a las personas trabajadoras del colegio y al alumnado.
- 27) Las personas trabajadoras deben comunicar al Jefe Superior de cualquier fuente de calor o de combustible, que esté fuera de norma y que pueda generar un incendio.
- 28) Los afiches o cualquier material de motivación de Prevención de Riesgos no podrán ser destruidos, o usados para otros fines.
- 29) El Establecimiento Educacional debe contar con un plan de emergencia y de evacuación (PISE), elaborado de acuerdo a sus necesidades y características, debiéndose efectuar prácticas del plan, al menos una vez por semestre.
- 30) Toda persona trabajadora al ingresar al Colegio deberá llenar la ficha médica ocupacional, colocando los datos que allí se soliciten, especialmente lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad.
- 31) El Establecimiento Educacional debe contar con procedimientos claros para la atención de accidentes, tanto de las personas trabajadoras como de escolares, los cuales deberán ser conocidos por las personas trabajadoras del colegio.

TÍTULO IV PROHIBICIONES

Artículo 102° Se prohíbe especialmente ejecutar las siguientes acciones:

- 1) En ningún momento se debe permitir el ingreso al recinto del Establecimiento Educacional, de personas no autorizadas para ello.
- 2) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en cualquier estado de intemperancia, ni menos trabajar en esa condición, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas, beberlas o darlas a beber a terceros.
- 3) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalados como prohibido.
- 4) Realizar bromas que puedan generar accidentes.
- 5) Permanecer en el Establecimiento Educacional después del horario normal de trabajo, sin la autorización de su Jefe Superior.
- 6) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para las personas trabajadoras o estudiantes.
- 7) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, afiches, instrucciones o reglamentos que tengan relación con la Prevención de Riesgos.
- 8) Negarse a participar en la práctica del Plan de Emergencia y Evacuación.
- 9) No usar los correspondientes elementos de protección personal que se les haya entregado para su seguridad, o hacer un mal uso de ellos.
- 10) Efectuar reparaciones eléctricas o de otro tipo sin estar autorizado para ello.
- 11) Sobrecargar las instalaciones eléctricas o efectuar su deterioro intencionalmente.
- 12) Correr en el Establecimiento Educacional sin necesidad.
- 13) Bajar las escaleras en forma despreocupada.
- 14) Efectuar manejo de materiales sin pedir ayuda o en forma insegura.
- 15) Efectuar trabajos en altura sin las correspondientes medidas de prevención.
- 16) Permitir el ingreso de estudiantes a laboratorios científicos, talleres u otras instalaciones que involucren riesgos especiales, sin la supervisión directa del o de los profesores responsables de esas dependencias. Estas deberán permanecer bajo llave, cuando no estén en uso.
- 17) Permitir el ingreso de escolares a laboratorios científicos, talleres u otras instalaciones que involucren riesgos especiales, sin la supervisión directa del o de los profesores responsables de esas dependencias. Estas deberán permanecer bajo llave, cuando no estén en uso.
- 18) Llenar estanques de estufas a parafina con el estanque caliente y dentro de salas u oficinas.
- 19) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.

- 20) No denunciar dentro de las 24 horas posteriores a haber ocurrido el accidente de trabajo o de trayecto.
- 21) Negarse a someterse a los controles médicos necesarios para controlar el estado de salud de la persona trabajadora en las organizaciones de salud a las cuales esté afiliado el colegio, cuando se hayan detectado riesgos de enfermedad profesional en el lugar de trabajo.
- 22) Negarse a cumplir las normas de Prevención de Riesgos que determine la Dirección del Colegio.
- 23) Usar maquinarias, equipos o instalaciones, sin estar capacitado o autorizado para ello.
- 24) Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos, y de los dispositivos y equipos de seguridad.
- 25) Almacenar material combustible en áreas de alto riesgo de incendio.
- 26) Realizar acciones que pongan en peligro la integridad física propia o de otros.
- 27) No asearse debidamente después de usar agentes irritantes, que puedan producir dermatitis, tales como: tiza, desengrasantes, etc.

ROLES Y OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 103°: Artículo 184 del Código del Trabajo, las **entidades empleadoras** estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables.

Asimismo, la entidad empleadora deberá integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización, para cuyo efecto deberá cumplir las siguientes obligaciones generales:

1. La mantención de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente y de emergencias, catástrofes o desastres.
2. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.
3. Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.
4. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.

5. La información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
6. El establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a las disposiciones de este reglamento.
7. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los Comités Paritarios, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, cuando corresponda, así como de las demás estructuras preventivas que señale el presente reglamento.
8. La denuncia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves de conformidad al artículo 76 de la citada ley.
9. La implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.
10. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.
11. Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES (DECRETO. N°44, LEY N°16.744)

Artículo 104°: Exigibilidad del Departamento. Las entidades empleadoras a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la ley N° 16.744 que tengan más de 100 personas trabajadoras deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto, el que gozará, respecto de la entidad empleadora, de autonomía en las materias técnicas que deba conocer en el ejercicio de sus funciones. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa, así como el tipo y magnitud de los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

Artículo 105°: Responsabilidad de la entidad empleadora respecto del funcionamiento del Departamento. La entidad empleadora será siempre responsable del funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos y del cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley y este reglamento, debiendo proporcionar todos los medios y las personas trabajadoras necesarias para dar cumplimiento a sus funciones y desarrollar las actividades programadas por dicho Departamento. La ejecución de una o más actividades específicas o temporales que sean necesarias para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con el tipo de riesgo y tamaño de la entidad empleadora, que requieran de un conocimiento técnico especializado, podrán ser encomendadas a profesionales o entidades externas calificadas con formación y experiencia en áreas de la medicina del trabajo, ergonomía, psicología laboral, higiene y seguridad industrial u otras análogas.

Artículo 106°: Funciones. Las funciones que deberá cumplir el Departamento de Prevención de Riesgos serán las siguientes:

1. Asistir a la entidad empleadora e implementar el proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, debiendo proponer la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, considerando los factores de riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos.
 2. Asesorar en el diseño y organización del lugar y puesto de trabajo para el desempeño seguro y saludable de las funciones, tales como la selección y estado de funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo, la utilización de las materias primas y sustancias usadas en el proceso productivo.
 3. Asesorar a la entidad empleadora en la adquisición, uso y mantención de los elementos de protección personal y equipos de protección colectiva.
 4. Asistir a la entidad empleadora en su obligación de informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto.
 5. Asesorar a la línea técnica y operativa de la entidad empleadora, en el diseño de procedimientos de trabajo, considerando la prevención de riesgos laborales.
 6. Diseñar e implementar un programa de capacitación a las personas trabajadoras de la entidad empleadora en materias de seguridad y salud en el trabajo.
 7. Implementar programas de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, conforme a los riesgos existentes en el lugar de trabajo y a lo establecido por la normativa o a lo dispuesto por el respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.
 8. Difundir y promover estilos de vida saludable y la certificación de buenos estándares en seguridad y salud en el trabajo.
 9. Adoptar, de conformidad a la normativa vigente en la materia, las medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.
 10. Colaborar con la entidad empleadora en el control y evaluación del cumplimiento de la normativa legal y normas internas que regulan las materias de seguridad y salud en el trabajo.
 11. Diseñar e implementar un programa de gestión de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres.
 12. Evaluar anualmente el cumplimiento de la actividad preventiva en la entidad empleadora.
 13. Investigar y analizar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con el presente reglamento.
 14. Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica de la entidad empleadora.
 15. Proponer, implementar y controlar el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora, teniendo presente las prioridades y los recursos que se requieran.
- Al efecto, corresponderá al experto en prevención a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos, señalar los requerimientos o recursos para su cumplimiento, las principales metas a cumplir, los responsables de cada una de ellas y la forma de evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos. La entidad empleadora deberá aprobar el programa propuesto por el Departamento y proveer los recursos necesarios para su cumplimiento. Corresponderá igualmente al experto en prevención de riesgos a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos, informar mensualmente por escrito a la entidad empleadora sobre el avance del programa trabajo preventivo y de las medidas implementadas para su ejecución. Asimismo, entregará anualmente un informe con la evaluación de los resultados de la gestión preventiva de la entidad empleadora. Las personas trabajadoras, sus representantes y los Comités Paritarios tendrán acceso a estos informes.
16. Cumplir las demás funciones que le asigne la normativa vigente.

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 107°: Exigibilidad de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Todo lo relativo a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 44

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, 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. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes. 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. 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 108°: Funcionamiento del Comité Paritario Permanente. Si en una entidad empleadora existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 47 del Decreto 44.

Artículo 109°: Composición del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. 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 trabajadora en carácter de suplente.

Artículo 110°: Designación de los representantes del empleador. 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 o a la fecha en que deba efectuarse la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no estuviere constituido el Comité. 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 111°: Elección de los representantes de las personas trabajadoras. 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 presencialmente o bien, 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 y su auditabilidad. Se deberá informar a las personas trabajadoras acerca de estas elecciones incluyendo, a lo menos, la fecha, lugar y mecanismos para su realización, de conformidad al mecanismo indicado en el inciso segundo del

artículo anterior. Para estos efectos, cada vez que en una entidad empleadora, faena, sucursal o agencia se encuentren prestando servicios más de 25 personas y siempre que en ellas no estuviere constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Presidente de la respectiva organización sindical, si la hubiere o, en su defecto, la persona trabajadora con mayor antigüedad laboral en la respectiva empresa, sucursal o agencia, podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas trabajadoras en los términos señalados en el inciso precedente, dentro del plazo de 15 días siguientes al cumplimiento del quórum exigido para la constitución del Comité. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien esta designe, deberá cumplir esta función. En esta elección podrán participar todas las personas trabajadoras de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia. La persona trabajadora que desempeñe sus labores en faenas distintas podrá participar en la elección en cada una de ellas. En aquellas entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias en que deba constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad la referida entidad deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para propender a una equitativa participación de las personas trabajadoras en el proceso eleccionario, ya sea como electores o bien, para que promuevan sus candidaturas como representantes. Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán participar en la elección del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la respectiva entidad empleadora o bien, en la elección del Comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité, o que por encontrarse la persona trabajadora en la situación señalada en el artículo 152 quáter J inciso primero del Código del Trabajo, se considere la más adecuada para este fin. Corresponderá al empleador, en los términos a que se refiere el artículo 152 quáter N del citado Código, informar a la respectiva persona trabajadora acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o, en su caso, del Comité de la respectiva faena, sucursal o agencia en cuyas elecciones podrá participar.

Artículo 112°: Oportunidad de la elección. La elección de los representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en la que deba cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar o en el caso a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior, la elección deberá efectuarse en la fecha que se fije al efecto, la que no podrá ocurrir antes de 15 días ni después de 20 días contados desde la fecha de su convocatoria.

Artículo 113°: Normas sobre la votación y de sus resultados. El voto será escrito y se podrá votar por tantas sean las personas que deban elegirse como miembros titulares y suplentes. Para los efectos de la votación, se considerarán candidatas a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos a que se refiere el artículo 32 de este reglamento, sin perjuicio del derecho de cada persona de promover su propia candidatura.

Se considerarán elegidas como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes las tres que las sigan en orden decreciente de sufragios. No obstante, a lo anterior, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, una persona trabajadora, será considerada como integrante titular la persona trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación.

Fuera de la situación antes indicada, se considerarán como miembros suplentes aquellas personas que sigan en orden decreciente de votos. En caso de empate, se dirimirá por sorteo, llevado a cabo por quien preside la votación. Facultad del Inspector del Trabajo para convocar a la elección. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de este reglamento, si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquier causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo podrá convocar a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia para que aquélla se realice en la nueva fecha que indique.

Artículo 114°: Requisitos de los representantes de las entidades empleadoras. Los representantes de la entidad empleadora ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán preferentemente las personas encargadas de supervisar la ejecución de las labores en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, o quienes las subroguen.

Con todo, la entidad empleadora deberá observar en la designación de sus representantes, un criterio similar al de la participación equitativa entre hombres y mujeres, establecido respecto a la elección de los representantes titulares de las personas trabajadoras.

Artículo 115°: Requisitos de los representantes de las personas trabajadoras. Para ser elegido miembro representante de las personas trabajadoras se requiere:

1. Tener más de 18 años;
2. Saber leer y escribir;
3. Encontrarse actualmente prestando servicios en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia 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 respectivo, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la entidad empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales por lo menos durante un año.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato. Asimismo, la entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que no cuenten con la formación o capacitación suficiente para ejercer sus funciones, asistan durante su mandato a un curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, impartido por el organismo administrador de la ley N° 16.744 que corresponda, el que deberá tener una duración de 20 horas y contemplará, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- b) Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- c) Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.
- d) Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

La Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo con sus competencias, podrá instruir a los organismos administradores, sobre la oportunidad en que pueden ser impartidos estos cursos, el contenido y la metodología con que deben dictarse.

5. Tratándose de las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 19.345, ser persona trabajadora de planta o a contrata o regidos por el Código del Trabajo.
El requisito exigido por el numeral 3 anterior no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras tengan menos de un año de antigüedad.

Artículo 116°: Acta de la elección. De la elección se levantará un acta en la cual deberá dejarse constancia de las características principales de la elección realizada, incluyendo si esta se efectuó a través de mecanismos presenciales o por medios electrónicos idóneos; indicación del total de votantes; del total de representantes por elegir; de los nombres, en orden decreciente, de las personas trabajadoras que obtuvieron votos; y de la nómina de los elegidos de acuerdo con los criterios indicados en los incisos segundo y tercero del artículo 29 de este reglamento. El acta será suscrita por quien haya presidido la elección y por las personas que deseen hacerlo. Una

copia de ella deberá remitirse inmediatamente a la entidad empleadora y otra se archivarán en el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Una vez conocidos los resultados de la elección, los representantes titulares de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberán reunirse y proceder, si correspondiese, a la designación de la persona trabajadora aforada en los términos de los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 243 del Código del Trabajo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la entidad empleadora a más tardar el día laboral siguiente.

Artículo 117°: Reclamaciones. Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales Electorales Regionales para conocer la calificación de las elecciones y de las reclamaciones que se interpongan en su contra.

Artículo 118°: Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Una vez designados los representantes de la entidad empleadora y elegidos los representantes de las personas trabajadoras, el Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones o, en su defecto, la persona que haya convocado y dirigido la elección constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones el día hábil siguiente al término del período del Comité anterior o al día hábil siguiente en que quede ejecutoriada de la resolución que resuelve el reclamo indicado en el artículo 34 de este reglamento o 5 días después de la fecha de la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no hubiere un Comité previamente constituido. En caso de que no se hiciera, corresponderá constituir el Comité al Inspector del Trabajo. En la primera reunión del Comité se designarán las personas que ocuparán los cargos a que se refiere el artículo 41 del Decreto 44, decisión que se comunicará por escrito a la entidad empleadora en el más breve plazo. De todo lo obrado en esta reunión de constitución, deberá levantarse un acta.

Artículo 119°: Registro de los representantes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 numeral 5 del Decreto Supremo N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la entidad empleadora deberá registrar en el sitio web institucional de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la elección de representantes de las personas trabajadoras, el acta de constitución del Comité Paritario a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 120°: Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este párrafo. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá:

1. Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, así como a los Inspectores del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.

2. Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.
3. Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,
5. Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Artículo 121°: Participación del experto de prevención de riesgos en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Si en la entidad empleadora existiere un Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones en algún otro integrante del Departamento.

Artículo 122°: Reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora, dirigida al resto de los representantes del Comité.

En todo caso, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá reunirse extraordinariamente cada vez que en la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o que se deban suspender las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la entidad empleadora, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Por acuerdo del Comité, estas reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo en los términos que éste señale.

Artículo 123°: Concurrencia de los representantes de las personas trabajadoras y entidades empleadoras en las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra, a lo menos, un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes de la entidad empleadora o de las personas trabajadoras, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 124°: Elección de Presidente y Secretario del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención de riesgos, un presidente y un secretario. A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo 125°: Acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Todos los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se adoptarán por simple mayoría y, en caso de que éste requiera a la entidad empleadora la adopción de medidas preventivas, se señalará además el plazo para cumplimiento, dejando constancia de ello en la respectiva acta de reunión. En caso de empate se deberá solicitar al organismo administrador respectivo que resuelva la diferencia.

Los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se comunicarán por escrito a la entidad empleadora. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero, las entidades empleadoras podrán apelar de los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de conformidad a lo previsto en el inciso quinto del artículo 66 de la ley N° 16.744.

Artículo 126°: Duración de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Con todo, en la mediana y gran empresa en los términos del artículo 505 bis del Código del Trabajo, los miembros del Comité podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por dos períodos consecutivos.

Artículo 127°: Cese en los cargos de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que dejen de prestar servicios en la respectiva entidad empleadora y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 128°: Miembros suplentes. Los miembros suplentes reemplazarán temporalmente a los titulares en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo, por el tiempo en el desempeño en sus funciones que le reste al titular.

Los miembros suplentes en representación de la entidad empleadora serán llamados a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo al orden de precedencia con que la entidad empleadora los hubiere designado; y el de las personas trabajadoras, por el orden de mayoría con que fueren elegidos. Asimismo, deberá efectuarse una nueva designación o elección complementaria, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, una vez que se hubiere aplicado el procedimiento de suplencia previamente señalado o bien, cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes no permita el correcto funcionamiento del comité. Los miembros suplentes concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares o cuando sean invitados a asistir a las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y, en este último caso, solo con derecho a voz.

Artículo 129°: Asistencia técnica a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. En las entidades empleadoras que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras que no están obligadas a constituir el referido Departamento, en los términos y condiciones que defina una instrucción general de la Superintendencia de Seguridad Social.

Las entidades empleadoras deberán proporcionar a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con resguardo de la información de carácter sensible o confidencial, los informes técnicos emitidos por los organismos administradores, la documentación y antecedentes de identificación de peligros y de la evaluación de riesgos, planes y programas preventivos, definición de medidas de control y procedimientos de trabajo seguro, y en general toda documentación de prevención de riesgos laborales de la respectiva entidad empleadora, faena,

sucursal o agencia. En caso de discrepancia acerca de la naturaleza de esta información, resolverá el Inspector del Trabajo.

Artículo 130°: Funciones de los Comités Paritarios (Decreto N°44, Ley N°16.744)

1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no solo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, tales como protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminantes del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de preferencia por los siguientes medios:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección, impartiendo instrucciones en el momento mismo;
- b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
- c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

Para estos efectos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad desarrollará una labor permanente, debiendo para ello confeccionar un programa de trabajo el que considerará, como mínimo, las actividades a realizar, los plazos y los encargados de controlar el cumplimiento de las medidas preventivas. Para la formulación del programa, se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;
- b) Complementación de la información obtenida en el literal anterior, mediante un análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- c) Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;
- d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora;
- e) Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados. El programa de trabajo que el Comité Paritario confeccione de conformidad a este numeral no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan

etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

3. Investigar, con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a las personas trabajadoras y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la Tasa de Frecuencia y Gravedad u otra adicional que estime conveniente.

A su vez, dicho Comité utilizará estos antecedentes como un medio de evaluación del resultado de su gestión.

4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora en los términos del artículo 70 de la ley N° 16.744.

5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.

6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.

7. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.

8. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

Artículo 131°: Permanencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este párrafo, permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o entidad empleadora respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de faena, sucursal o agencia o entidad empleadora decidirá el Inspector del Trabajo.

Artículo 132°: Comités Permanentes de Higiene y Seguridad. Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las entidades empleadoras, tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y, subsidiariamente, desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 47 de este reglamento. En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este párrafo.

ENCARGADO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE HASTA CIEN PERSONAS TRABAJADORAS.

Artículo 133°: Los representantes legales de las entidades empleadoras de hasta cien personas trabajadoras deberán solicitar a su respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, que los capaciten personalmente o a quienes estos designen en materias de gestión de riesgos, considerando los contenidos mínimos que instruya la Superintendencia de Seguridad Social.

La entidad empleadora podrá disponer que la persona capacitada en prevención de riesgos laborales colabore en el cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente reglamento.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE VEINTICINCO PERSONAS TRABAJADORAS.

Artículo 134°: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y en su reglamento, la entidad empleadora deberá implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cada vez que la normativa así lo establezca. Si esta normativa no dispone de sus elementos, el sistema de gestión deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

1. Una política de seguridad y salud en el trabajo que establezca las directrices de los programas y acciones de las entidades empleadoras en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo explicitar, a lo menos, el compromiso de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia, la participación de los Comités Paritarios y de las personas trabajadoras o de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de mecanismos de diálogo y de formulación de propuestas de mejoramiento continuo, con la finalidad de conseguir en forma progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable.
2. La estructura organizacional de la entidad empleadora para la gestión preventiva de los riesgos laborales, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, la del Comité Paritario, la del Departamento de Prevención de Riesgos y la de las personas trabajadoras.
3. El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva, basada en el cumplimiento de la normativa vigente y en la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 7 del Decreto 44.

El programa deberá ser aprobado por el representante legal de la entidad empleadora, y dado a conocer a los integrantes del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos, según corresponda y, en su caso, a las demás entidades empleadoras que compartan su mismo centro de trabajo.

4. La evaluación o auditoría periódica del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que deberá ser realizada por la entidad empleadora; y
5. La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas, debiendo contar para ello, con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir los progresos que requiera el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 135°: Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. 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 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.

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.

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. 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.

PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

Artículo 136°: Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estas personas trabajadoras no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud de la propia persona trabajadora o de terceros.

Para efectos de determinar si una persona trabajadora es especialmente sensible, la entidad empleadora deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición indicada acorde al Decreto 44.

- Las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial.
- Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.
- Adolescentes con edad para trabajar.
- Adultas mayores.
- Otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

En todo caso la entidad empleadora deberá observar estrictamente lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

PROGRAMA DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 137°: Características y elementos del programa. La entidad empleadora 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 138°: 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, remitir un ejemplar al Comité Paritario. En todo caso, la entidad empleadora 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.

Artículo 139°: Evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo. Será obligación de la entidad empleadora realizar, al menos anualmente, una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo. En particular deberá evaluarse la eficacia de las acciones programadas y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

MAPAS DE RIESGOS

Artículo 140°: Las entidades empleadoras deberán mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras. Estos mapas deberán considerar como mínimo:

1. Un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
2. Indicar, a través de símbolos, los principales riesgos existentes en el lugar de trabajo conforme sean determinados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La actualización de los mapas de riesgos deberá efectuarse cada vez que cambie la referida matriz.

Artículo 141°: Los mapas de riesgos deberán estar disponibles para las personas trabajadoras en sitios visibles de cada lugar de trabajo.

DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DECRETO N°44)

Artículo 142°: Información de los riesgos laborales (Art. 10 y 15 del Decreto. N°44).

La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza.

De igual modo se deberá informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados, cambio de procedimiento, transferencia de cargo.

La información que deba entregar la entidad empleadora a las personas trabajadoras considerará a lo menos:

1. Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores, entre ellas:

- Espacio de trabajo.
- Condiciones ambientales del puesto de trabajo.
- Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
- Máquinas y herramientas de trabajo que se deberán emplear.

2. Los riesgos a los que podrían estar expuestas y las respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos y las medidas derivados de emergencias, catástrofes y desastres.

3. Los procedimientos de trabajo seguro.

4. Las características de los productos y sustancias que se manipularán, incluyendo el nombre, sinónimos, fórmula, aspecto, olor, así como el modo de empleo, los límites de exposición permisible de esos productos, la forma de almacenamiento y uso de elementos de protección personal, las medidas sobre primeros auxilios y otras que sean procedentes de acuerdo con la normativa vigente, conforme se establezcan en la ficha técnica de seguridad del producto y de etiquetado.

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 su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan. Adicionalmente deberá informar para este mismo fin acerca del contenido sustancial de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y elementos de trabajo.

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

Artículo 143°: Capacitación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales. (Art. 16 del Decreto. N°44).

En las oportunidades y con la periodicidad que defina el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de dos años, la entidad empleadora deberá efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género. La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.
6. Señalética en los lugares de trabajo.
7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

Esta capacitación podrá ser realizada por la entidad empleadora, a través de entidades acreditadas o con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social. La capacitación se desarrollará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiendo, en cualquier caso, emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de las personas trabajadoras.

GESTIÓN PREVENTIVA EN EL USO DE MÁQUINAS, EQUIPOS Y ELEMENTOS DE TRABAJO

Artículo 144°: 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 su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan.

Adicionalmente deberá informar para este mismo fin acerca del contenido sustancial de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y elementos de trabajo.

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 en máquinas, equipos y herramientas motrices. Este procedimiento deberá considerar, al menos, un programa preventivo de operación y mantenimiento de tales maquinarias, el control permanente de su funcionamiento, así como la existencia de protecciones. Además, deberán informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre la forma de uso correcto y seguro de tales maquinarias.

PROCEDIMIENTOS PARA EXÁMENES

Artículo 145°: Vigilancia del ambiente, de la salud de las personas trabajadoras y los exámenes ocupacionales. Si en un lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la respectiva entidad empleadora deberá evaluar el riesgo utilizando la matriz de identificación de peligros. Dicho riesgo y de acuerdo a sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744.

Asimismo, el organismo administrador deberá incorporar a las entidades empleadoras a los respectivos programas de vigilancia, cuando diagnostique una enfermedad profesional o dispongan de antecedentes que evidencian la existencia de factores de riesgos que así lo ameriten.

Sin perjuicio de lo anterior, el organismo administrador o la empresa con administración delegada, según los casos, resolverá acerca de la incorporación a los programas de vigilancia solicitada por la entidad empleadora por iniciativa propia o a requerimiento de los Comités Paritarios o del organismo fiscalizador.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones a los organismos administradores para la adecuada implementación de estos programas de vigilancia. La entidad empleadora deberá gestionar la vigilancia de la salud, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo.

Para tales efectos, la entidad empleadora deberá solicitar al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas a los agentes o los factores que puedan causar daño o cuando se diagnostique una enfermedad profesional.

Asimismo, deberá guardar reserva de los datos sensibles relacionados con el estado de salud de las personas trabajadoras, de los que pueda tomar conocimiento en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Por su parte, los organismos administradores deberán realizar las evaluaciones ocupacionales de salud establecidas en los protocolos del Ministerio de Salud y, en su defecto, las que estos organismos determinen, para evaluar si la exposición a factores de riesgo o las condiciones laborales específicas a las que se expondrán las personas trabajadoras evaluadas, las hacen más susceptibles a sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Artículo 146°: Procedimientos para exámenes preocupacionales. Toda persona trabajadora, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional definido de acuerdo con normativas ministeriales vigentes e información médica internacional, cuyo objetivo es determinar si la salud general de la persona trabajadora es adecuada para exponerse a un determinado riesgo, ya sea agente, condición o cargo de riesgo o, en su defecto, la empresa podrá exigir al postulante la presentación de un certificado médico que acredite su aptitud. Esta medida será especialmente aplicable en el caso de las industrias o trabajos peligrosos o insalubres

La evaluación preocupacional es una evaluación preventiva que tiene como objetivo determinar si la condición de salud general de una persona trabajadora, sin relación contractual con la razón social solicitante, es adecuada para exponerse a un riesgo laboral determinado, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Artículo 147°: Procedimientos para evaluación Psicolaboral.

Toda persona trabajadora, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un proceso de evaluación orientado a identificar las variables psicológicas y/o competencias laborales, de modo de determinar la idoneidad psicológica según el tipo de evaluación solicitada. En donde se evaluarán, por ejemplo:

- Evaluación de selección de personas: Proceso basado en la comparación entre lo requerido para un adecuado desempeño en el cargo vacante y las habilidades, competencias y características identificadas, en el candidato evaluado. Se dividen en: auxiliares u operarios; administrativos; técnicos y profesionales; jefatura y alta dirección.
- Evaluación de aversión al riesgo: Proceso a través del cual se evalúan habilidades y competencias con las que cuenta el evaluado para desenvolverse en contextos exigentes y/o adversos, otorgando al mandante, información respecto al posible comportamiento del evaluado en estos escenarios y en relación con su predisposición a ejecutar comportamientos que se orienten a la seguridad y cuidado. Ejemplo: personas trabajadoras que deben realizar tareas en condiciones físicamente restringidas, condiciones geográficas y físicas extremas, transporte de productos y/o sustancias peligrosas, dirección y/o ejecución de procedimientos para prevenir y controlar diversos tipos de emergencias, entre otros.
- Evaluación de vigilante privado: Proceso a través del cual se evalúan condiciones psicológicas (relativo al control de impulsos) de un postulante y/o trabajador, para el porte de arma de fuego, conforme a la normativa vigente.
- Evaluación de las personas trabajadoras de seguridad privada: Proceso a través del cual se evalúan condiciones psicológicas (relativo al control de impulsos) de un postulante y/o persona trabajadora que lo habilitan para el desempeño de labores de seguridad privada, o asociadas a este ámbito, conforme a la normativa vigente.
- Evaluación psicológica para personas trabajadoras del rubro ferroviario: Proceso cuyo objetivo es determinar la idoneidad psicológica de la persona trabajadora, a través de la evaluación de aspectos transversales para determinadas funciones críticas en la operación del rubro ferroviario, más no el cargo específico que la persona trabajadora desempeña en su organización o institución de pertenencia.

Artículo 148°: Procedimientos para evaluación psicosenso-técnica.

Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a una evaluación psicosenso-técnica, que considera aspectos motrices, sensoriales y psicológicos, orientado a determinar la capacidad para la operatividad o conducción de equipos y/o maquinarias.

Las evaluaciones Psicosenso-técnica se dirigen a operadores de equipos, o bien, conductores de vehículos, pudiendo ser éstos de distintos tipos, ya sea livianos o pesados. A continuación, se detallan algunos ejemplos a quienes se dirigen este tipo de evaluaciones:

- Operadores de maquinaria pesada.
- Conductor de vehículo liviano.
- Conductor de grúas.
- Conductor de camiones.
- Operador de trenes.
- Conductores de vehículos de emergencia.
- Operadores en condiciones ambientales extremas.
- Conductores que transportan pasajeros.

Artículo 149°: Procedimientos para exámenes ocupacionales, término de relación laboral o término de exposición a un riesgo que requiera vigilancia de la salud.

Esta evaluación tiene como objetivo determinar si la condición de salud general de un trabajador, con contrato de trabajo vigente con la empresa, es adecuada para exponerse a un riesgo laboral determinado, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud son los siguientes:

- Evaluación del estado de salud de las personas trabajadoras que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.
- Evaluación del estado de salud de las personas trabajadoras que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:

- Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.
- Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

Artículo 150°: Programas de vigilancia de salud de las personas trabajadoras. Para efecto del ingreso de una persona trabajadora a un programa de vigilancia de salud, el organismo administrador o administrador delegado deberá identificar para cada agente, un nivel de riesgo para determinar el ingreso y la periodicidad del control de la salud de las personas trabajadoras. Por su parte, la evaluación de la salud debe estar compuesta por exámenes y/o evaluaciones, establecidos considerando la evidencia científica nacional e internacional existente, para la pesquisa daño o potencial daño a la salud.

Los programas de vigilancia de la salud de la persona trabajadora deberán estar compuestos por evaluaciones de salud que se realicen durante el desempeño de sus funciones y al término de la exposición al agente de riesgo, cuando corresponda. Asimismo, deberá incorporar la evaluación post ocupacional cuando la exposición al agente de riesgo pueda provocar una enfermedad profesional que se manifiesta posterior al término de la exposición, por ejemplo, asbestosis, mesotelioma, entre otros.

Por lo señalado anteriormente, la empresa deberá informar a Mutual de Seguridad cuando una persona trabajadora en vigilancia deje de exponerse al riesgo (por cambio de puesto de trabajo, desvinculación o renuncia).

Por otra parte, si una persona trabajadora no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

Asimismo, si una persona trabajadora se presenta ante el organismo administrador solicitando se le realicen los exámenes de egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, y de acuerdo al agente de riesgo en vigilancia, otorgar dicha prestación cuando corresponda.

Cuando existan evaluaciones de salud con valores sobre el Límite de Tolerancia Biológica (LTB), según lo establecido en el D.S. N°594, del Ministerio de Salud, los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir a la entidad empleadora, a través de un medio verificable, en un plazo no superior a 24 horas, de conocido el resultado del examen, la reubicación temporal del o de las personas trabajadoras hasta la normalización de los parámetros de laboratorio. Asimismo, deberán realizar las acciones de salud y preventivas que correspondan.

PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 151°: Toda persona trabajadora tiene la obligación de colaborar en la investigación de accidentes o enfermedades profesionales ocurridos en la empresa. Además, deberá informar de inmediato a su jefe directo si tiene conocimiento o ha presenciado un evento, incluso si no lo considera importante o no hubo lesión alguna.

- a) Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.
- b) Si la persona accidentada no puede notificar el hecho, cualquier persona trabajadora que haya presenciado el accidente deberá informar de inmediato. Asimismo, cualquier síntoma de enfermedad profesional observado en el entorno laboral debe ser comunicado a la jefatura.
- c) El jefe directo será el responsable de realizar y firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad CChC.

- d) Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
 - La propia declaración del lesionado.
 - Declaración de testigos.
 - Certificado de atención médica emitido por un centro asistencial, posta u hospital
- e) Toda persona trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, la persona trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- f) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes directo u Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

Artículo 152°: La persona trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.

- a) Será obligación de la jefatura directa comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo de todo accidente (del trabajo o trayecto) o enfermedad profesional y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados, realizando la correspondiente denuncia o reporte y posteriormente la investigación del accidente. La investigación tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente o enfermedad a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición. En la notificación se deben tener presente como mínimo los siguientes datos:
 1. Lugar, fecha y hora.
 2. Descripción del evento.
 3. Descripción precisa del lugar del incidente.
 4. Cantidad de personas involucradas. (nombres de personas trabajadoras).
 5. Máquinas, equipos y detalles relevantes del evento.
 6. Acciones inmediatas realizadas.

Con la información anterior se deberá completar la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo DIAT.

- b) El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado sobre el accidente y/o enfermedad profesional, y deberá liderar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

Artículo 153°: Investigación de las causas de los siniestros laborales. Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a las personas trabajadoras y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la entidad empleadora deberá investigar:

- Con enfoque de género;
- Promover la participación de las personas trabajadoras y sus representantes;
- Determinar las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda;
- Con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

Para tal efecto, se deberá emplear la metodología de investigación que indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

A continuación, se presenta un ejemplo de cómo la empresa debe aplicar un proceso de investigación, el cual debe considerar al menos las siguientes actividades:

1. Revisión y análisis de información.
2. Visita al lugar del evento.
3. Entrevistas a testigos.
4. Entrevista a la persona trabajadora.
5. Inspeccionar el lugar de trabajo.
6. Listar los hechos del evento.
7. Utilizar el modelo de árbol de causas para la investigación.
8. Establecer las medidas por adoptar.
9. Realizar seguimiento de la implementación de las medidas
10. Evaluación de la eficacia de las medidas implementadas.
11. Se deberá verificar por la entidad empleadora analizar y revisar si el evento se encuentra incluido en la Matriz de Identificación de Peligros teniendo en cuenta al menos; 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.

FACILIDADES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO Y DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Artículo 154°: Facilidades para el Departamento de Prevención de Riesgos. Corresponderá a la entidad empleadora garantizar que todos los instrumentos preventivos exigidos conforme a las disposiciones normativas operen de manera adecuada y se alineen con los criterios de gestión establecidos, con el objetivo de que dichos instrumentos actúen de forma coordinada y eficaz en la prevención de riesgos laborales. Para ello, deberá proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para que el Departamento de Prevención de Riesgos desempeñe sus funciones de manera eficiente y efectiva.

Artículo 155°: Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente

el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este párrafo. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá:

- Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, así como a los Inspectores del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.
- Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.
- Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,
- Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

RESPONSABILIDADES DE LAS DISTINTAS JEFATURAS Y LÍNEAS OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 156°: De manera general, las jefaturas y líneas operativas tienen la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales. Cada nivel de la organización debe contribuir activamente a la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable, liderando la implementación de medidas preventivas y promoviendo una cultura de seguridad dentro de la empresa. A continuación, se establecen algunos ejemplos:

- Cumplimiento de la legislación vigente: Garantizar que todas las actividades, procesos y condiciones de trabajo cumplan con las disposiciones legales en prevención de riesgos laborales, tales como el Código del Trabajo, Ley N° 16.744, Decreto Supremo N° 594, Decreto 44.
- Facilitación de recursos: Garantizar la disponibilidad de recursos para las mejoras de las condiciones de trabajo de manera progresiva.
- Garantizar la disponibilidad y adecuado mantenimiento de los equipos, herramientas y EPP necesarios para la protección de las personas trabajadoras, asegurando que sean entregados en las condiciones requeridas para su uso.
- Supervisión del cumplimiento de medidas preventivas: Asegurar que las personas trabajadoras bajo su cargo cumplan con las instrucciones y demás medidas de seguridad y salud establecidas, tales como el uso correcto de los equipos de protección personal (EPP) y el respeto de los protocolos de seguridad.

- Implementación de medidas de seguridad: Adoptar e implementar las acciones necesarias para controlar los riesgos identificados en los lugares de trabajo, en coordinación con el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Delegado de Seguridad.
- Capacitación y sensibilización: Facilitar y participar en actividades de formación y capacitación para las personas trabajadoras a su cargo, orientadas a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos: Participar activamente en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en sus áreas operativas, proponiendo medidas correctivas y preventivas para su control, conforme con el Decreto 44.
- Colaboración con el Comité Paritario: Promover la interacción y colaboración con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, apoyando sus iniciativas y cumpliendo con las recomendaciones emitidas por estos organismos.
- Reporte de incidentes y condiciones inseguras: Informar inmediatamente al Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre cualquier incidente, accidente, enfermedad profesional o condición peligrosa detectada, asegurando la ejecución de investigaciones que permitan determinar causas y aplicar medidas correctivas.
- Fomento de una cultura de seguridad: Liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable, y sensibilizando a las personas trabajadoras sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidad administrativa y disciplinaria: Asumir las consecuencias derivadas del incumplimiento de las normas de seguridad en sus áreas de responsabilidad, incluidas sanciones administrativas y legales (responsabilidad civil y penal).

PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, DE CONFORMIDAD CON ESTE REGLAMENTO Y DEMÁS DISPOSICIONES LEGALES.

Artículo 157°: Uso de elementos de protección personal. La entidad empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo.

Artículo 158°: Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.

Artículo 159°: La persona trabajadora dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Artículo 160°: La entidad empleadora deberá contar con un procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la Autoridad Sanitaria. Tales 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 161°: Asimismo, la entidad empleadora deberá contar con un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener 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. La

entidad empleadora podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones.

El contenido mínimo de estas capacitaciones debe considerar las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario. La entidad empleadora deberá registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:

- Actividades teóricas y prácticas.
- Asistentes.
- Relatores.
- Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.
- Actividades de reforzamiento.

Artículo 162°: Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Artículo 163°: Se debe portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

PROCEDIMIENTO POR SEGUIR CUANDO EN EL LUGAR DE TRABAJO SOBREVenga UN RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA VIDA Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Artículo 164°: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:

- Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Artículo 165°: Con todo, las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Artículo 166°: La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la entidad empleadora dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 167°: Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 168°: En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma

inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

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

La Dirección del Trabajo mediante ORD. N°4604/112 del 3 de octubre de 2017, reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de las personas trabajadoras, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse las personas trabajadoras.

ACCIDENTES FATALES Y GRAVES

Artículo 169°: Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personas trabajadoras debidamente entrenado y equipado. La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento de la persona trabajadora se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención prehospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar. La obligación de informar y suspender la faena no aplica en los casos de accidentes de trayecto.

El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines. En caso de que el empleador no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores, está contenida en el Anexo N°1 "Contacto de entidades fiscalizadoras". La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades: El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todas las personas trabajadoras, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo. 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. Si ocurre un accidente grave por caída de altura de más 1,8 metros o de aquellos que obligan a realizar maniobras de rescate o involucran a un número tal de personas trabajadoras que afectan el desarrollo normal de las faenas y las personas trabajadoras involucrados no evidencian lesiones, el empleador deberá de igual modo notificar a los fiscalizadores, suspender

la faena y derivar a las personas trabajadoras es al servicio asistencial del organismo administrador. Si posteriormente el organismo administrador confirma que no existe una lesión, el empleador podrá reanudar la faena en la medida que no se hayan constituido aún los organismos fiscalizadores a los que deberá, en todo caso, comunicarles esa situación.

1. Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.
2. A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.
3. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo corresponde realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.
4. La entidad responsable de notificar deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN de la persona trabajadora, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.
5. En aquellos casos en que la entidad responsable, no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.
6. Las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información deberán comunicarla directamente a la Inspección y la SEREMI que corresponda, mediante las vías establecidas en el número 2 precedente, de manera de dar curso al procedimiento regular.
7. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las de ciencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.
8. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán que se han subsanado las de ciencias constatadas y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.
9. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.
10. Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre a liada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
11. En casos de empresas con personas trabajadoras en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a la que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa. Si no existiese Departamento

de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité de Faena un representante de la empresa siniestrada y un representante de las personas trabajadoras elegidos por éstos para tal, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre a liada o adherida dicha empresa.

12. El empleador y las personas trabajadoras deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando ésta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.
13. Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora independiente que se desempeña en las dependencias de una entidad contratante, ésta deberá dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y notificación establecidas en los números 1 y 2 precedentes. Asimismo, la entidad contratante deberá efectuar la correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) ante el organismo administrador en el que se encuentra a ligada la persona trabajadora independiente y comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó a la persona trabajadora independiente para que este último investigue el accidente.

TÍTULO V DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

Artículo 170° La persona trabajadora que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y Organismo Administrador, será sancionado con una amonestación verbal o escrita o una multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá al Establecimiento Educativo fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Los fondos provenientes de las multas se destinarán a otorgar premios a las personas trabajadoras del mismo Establecimiento, previo el descuento del 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

Artículo 171° La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario.

Artículo 172° Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todas las personas trabajadoras.

Artículo 173° Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto el Empleador, Comité Paritario y personas trabajadoras, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N°16.744 y en el D.F.L. N°1.

Artículo 174° Cuando a la persona trabajadora le sea aplicada la multa contemplada en el punto N°1 de este Título, podrá reclamar de su aplicación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TÍTULO VI
PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES
(Ley 16.744 v D.S. 101)

PROCEDIMIENTOS PARA FORMULAR PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO QUE PUEDAN AFECTAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ASÍ COMO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES RELACIONADOS CON TALES MATERIAS.

Artículo 175°: La consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes es fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. La entidad empleadora tiene la obligación de fomentar instancias de consulta y participación, especialmente cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la entidad empleadora que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo. Este procedimiento busca establecer un marco claro y transparente que facilite la comunicación efectiva, la formulación de propuestas de mejora y la resolución de reclamos relacionados con las condiciones de trabajo, promoviendo un ambiente seguro y saludable para todos, en cumplimiento con la legislación vigente.

Artículo 176°: Los representantes de las personas trabajadoras promoverán, de conformidad a las disposiciones de este reglamento, la participación de sus representados en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, podrán efectuar las denuncias ante los organismos fiscalizadores por las infracciones e incumplimientos de la normativa preventiva que detecten y aquellas deficiencias que pongan en riesgo grave la vida y salud de las personas trabajadoras. Las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo procurarán promover la realización de acciones de difusión y capacitación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

Artículo 177°: De esta manera se establece un ejemplo de mecanismo formal, accesible y transparente para que las personas trabajadoras puedan presentar propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones de trabajo y el entorno laboral, contribuyendo a la prevención de riesgos y al cumplimiento de las normativas vigentes en seguridad y salud en el trabajo.

1. Recepción de Propuestas y Reclamos:

- Toda persona trabajadora podrá presentar propuestas de mejora o reclamos, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:
 - Directamente al supervisor o jefe inmediato.
 - A través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad.
 - Por medio de una plataforma digital o buzón físico designado exclusivamente para estos fines.
- Las propuestas y reclamos deberán incluir información clara y precisa, como:
 - Descripción del problema o sugerencia.
 - Áreas o procesos afectados.
 - Cantidad de personas afectadas.
 - Posibles soluciones (en caso de propuestas).

2. Evaluación de Propuestas y Reclamos:

- Una vez recibido el reclamo o propuesta, la jefatura y/o el Departamento de Prevención de Riesgos deberá:
- Registrar la recepción de la solicitud.
- Evaluar la viabilidad de la propuesta o investigar las causas del reclamo.
- Identificar si existe un incumplimiento normativo o riesgo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras tanto propias como externas.
- En caso de que el tema implique un riesgo grave e inminente, se adoptarán medidas inmediatas, conforme al artículo 184 bis del código del trabajo.

3. Respuesta y Comunicación:

- El empleador deberá comunicar a las personas trabajadoras involucrados:
- Las acciones adoptadas frente al reclamo.
- Las razones de aceptación o rechazo de la propuesta, fundamentadas en criterios técnicos, legales y operativos.
- Los plazos estimados para implementar las medidas correctivas o de mejora, si corresponde.
- La respuesta deberá ser entregada dentro de un plazo no superior a 15 días hábiles desde la recepción de la solicitud.

4. Seguimiento y Registro:

- Se llevará un registro formal de todos los reclamos y propuestas, incluyendo:
- Fecha de recepción.
- Descripción del reclamo o propuesta.
- Acciones implementadas y resultados obtenidos.
- Cierre formal del caso.
- El Departamento de Prevención de Riesgos presentará un informe trimestral al Comité Paritario sobre el estado de las solicitudes recibidas y las acciones ejecutadas.

5. Garantía de No Represalias:

- Se garantizará que las personas trabajadoras puedan formular reclamos y propuestas sin temor a represalias, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto y la mejora continua.

6. Fomento de Participación:

- Se incentivará a las personas trabajadoras a participar activamente en la identificación de riesgos y en la generación de propuestas de mejora mediante:
 - Reconocimientos simbólicos a las mejores propuestas.
 - Incorporación de las iniciativas destacadas en los planes de acción de la organización.

Este procedimiento contribuye a fortalecer la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras, asegurando el cumplimiento de las normativas chilenas, como el Decreto Supremo N° 44 y la Ley N° 16.744, además de fomentar una cultura preventiva en el lugar de trabajo.

ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS QUE FAVOREZCAN LA COLABORACIÓN DE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS, Y QUE OTORGUEN UN RECONOCIMIENTO AL COMITÉ PARITARIO, A ALGUNA DEPENDENCIA DE LA ENTIDAD EMPLEADORA O A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE FORMULEN PROPUESTAS DESTACADAS O RELEVANTES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DEL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

Artículo 178°: 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 que presten servicios en dicho lugar.

Artículo 179°: Además, deberán informarse mutuamente de los riesgos laborales existentes, las medidas preventivas adoptadas y de los planes de emergencia, catástrofe o desastre que hubieren adoptado, con la finalidad que cada entidad empleadora o la persona trabajadora independiente considere la información proporcionada y las coordinaciones implementadas en la gestión de sus propios riesgos laborales.

Artículo 180°: Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones necesarias para que los organismos administradores de la ley N° 16.744, otorguen la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras y las personas trabajadoras independientes den cumplimiento a las obligaciones a que se refiere el presente artículo.

Artículo 181°: Para garantizar la coordinación y cooperación, la entidad empleadora, empresa principal, usuaria o persona trabajadora independiente deberá designar a un responsable o unidad encargada de la gestión de coordinar la aplicación de las medidas de seguridad y salud. Esta designación deberá comunicarse por escrito a todas las partes que compartan el lugar de trabajo.

Artículo 182°: El establecimiento posee los siguientes mecanismos para fomentar la colaboración entre empleadores y personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales, reconociendo a los Comités Paritarios y a las personas que presentan propuestas destacadas para mejorar las condiciones de trabajo.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de los mecanismos que cuenta Mutual de Seguridad CChC en apoyo a las empresas:

- **Certificación de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS):** Mutual de Seguridad ha desarrollado un modelo de certificación para los CPHS, con el objetivo de destacar los esfuerzos, compromisos e innovaciones en seguridad y salud en el trabajo. Este proceso de certificación evalúa el desempeño de los comités y otorga reconocimientos en diferentes niveles, como "Oro", "Plata" y "Bronce", según el cumplimiento de los criterios establecidos.
- **Reconocimientos por Trayectoria sin Accidentes:** Empresas que mantienen períodos prolongados sin accidentes reciben reconocimientos por parte de la Mutual de Seguridad.
- **Premios a la Excelencia en Prevención de Riesgos:** Mutual de Seguridad otorga premios a instituciones y profesionales que destacan en la implementación de medidas preventivas.
- **Campañas Preventivas:** Mutual de Seguridad promueve campañas de prevención que las empresas pueden autogestionar, adaptándolas a sus necesidades específicas. Estas campañas buscan sensibilizar y movilizar a la organización en la ejecución de acciones preventivas que perduren en el tiempo, valorando y promoviendo la seguridad y salud laboral.
- **Reconocimientos a Empresas por Desempeño en Seguridad y Salud Laboral:** Es por esto, que

ponemos a disposición nuestros programas PEC, que son una oferta de procesos de mejora continua de los sistemas de gestión que atienden las necesidades de las empresas o centros de trabajo en materia de protección laboral, considerando el marco normativo vigente, y las directrices emanadas de la autoridad y las tendencias internacionales. Cada modelo permite a las organizaciones adaptarse a las contingencias o situaciones sociales, permitiendo una sostenibilidad de los SG de SST, ayudando y fortaleciendo la continuidad operacional, la seguridad y salud de las personas trabajadoras y la competitividad frente a similares organizaciones.

HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA

Artículo 183°: El establecimiento se encuentra adherido a Mutual de Seguridad CChC la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N°16.744 para con las personas trabajadoras de nuestra Empresa.

Artículo 184°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR.

Artículo 185°: Medidas de protección.

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

Para ello, antes de la incorporación de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar según artículo 16 del código del Trabajo, o de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgos existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación. El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado a la matriz identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa y conforme a tal instrumento, se establecerá un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de los resultados, procedimientos y responsables. Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el siguiente orden de prelación: eliminar o evitar los riesgos, controlar los riesgos en su fuente, reducir los riesgos al mínimo; y en tanto perdura situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

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

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

Artículo 186°: Directrices destinadas a evitar el trabajo peligroso dirigido a los empleadores. Los empleadores que contraten a adolescentes con edad para trabajar o excepcionalmente a niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, en conformidad con el artículo 16 del Código del Trabajo, resguardarán sus derechos en todo momento y promoverá su protección. Asimismo, y con el fin de evitar el trabajo peligroso de ellos, los empleadores procurarán implementar las directrices que se indican:

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

CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley N°21.220 y Decreto N°18)

Artículo 187°: Las personas trabajadoras que pactaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otra persona trabajadora, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida. De esta manera, se aplicarán las mismas disposiciones legales que a la sazón se regulan para el caso de accidentes del trabajo conforme a la normativa vigente y lo establecido en este reglamento, salvo que se trate de un accidente doméstico.

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

Artículo 188°: Obligaciones del empleador respecto a las personas trabajadoras acogidas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:

1. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio de la persona

trabajadora o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

2. Comunicar adecuada y oportunamente a la persona trabajadora las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si la persona trabajadora pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar a la persona trabajadora, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
3. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, así como también evaluar los eventuales factores de riesgo psicosocial derivados de la prestación de servicios bajo esta modalidad, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con las personas trabajadoras, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión, proporcionando a la persona trabajadora el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
4. En base a Matriz de Riesgos realizada, que debe ser informada al organismo Administrador, desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten a la persona trabajadora en su puesta en marcha, así como también, las medidas inmediatas a implementar.
5. Las medidas preventivas y correctivas deberán seguir el siguiente orden de prelación:
 - Eliminar los riesgos;
 - Controlar los riesgos en su fuente;
 - Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
6. Al inicio de la prestación de los servicios, capacitar a la persona trabajadora e informar por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a personas trabajadoras que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por la persona trabajadora. La información mínima que deberá entregar:
 - a) Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - iv. Mobiliario que se requiera para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.

- vi. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 - b) Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 - c) Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 - d) Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
 - e) Prestaciones del seguro de la ley N°16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
7. Según defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de mínimo ocho horas) puede realizarla el empleador o el Organismo administrador y deberá incluir los siguientes temas:
- a) Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 - b) Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo considerando información de enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 - c) Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de una persona trabajadora que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
 - d) Proporcionar a las personas trabajadoras, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate de mitigar o controlar.
 - e) El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
 - f) Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
 - g) Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio de la persona trabajadora o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales de la persona trabajadora.
 - h) Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
 - i) El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización de la persona trabajadora acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio de la persona trabajadora, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo ponen en riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras, deberá prescribir al empleador la implementación de medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias detectadas, las que igualmente deben ser acatadas por las personas trabajadoras.
 - j) Respaldo documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que

efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

- k) Garantizar que la persona trabajadora pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado.

Artículo 189°: Prohibiciones de las personas trabajadoras acogidas a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a) La persona trabajadora no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 5º y 42º, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
- b) Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del alcohol y consumo de sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas ilícitas.

Artículo 190°: Obligaciones de las personas trabajadoras es acogidas a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a) Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- b) Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- c) Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- d) Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 191°: Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por la persona trabajadora, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiera.

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

Artículo 192°: Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y al organismo administrador del seguro la de los accidentes del trabajo (en el caso de Empleadores adherentes a algún Organismo Administrador de la Ley N° 16.744).

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

Artículo 193° Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

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

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que la persona trabajadora afectado se hubiese sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar la persona trabajadora en conformidad al régimen de Salud Previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar: se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10 % de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver a la persona trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de Salud Previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

Artículo 194° La Comisión Médica de Reclamos, también es competente para conocer de reclamaciones en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenadas.

Artículo 195° Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa Comisión se interpondrá por escrito, ante esa Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o relación y demás antecedentes a la Comisión.

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

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva sin ulterior recurso:

- a. - De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.
- b. - De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 196° 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 entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

Artículo 197° Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañara a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 90 del D.S. N° 101.

Artículo 198° La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad, para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

Artículo 199° Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Ministerio de Salud.

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

Artículo 200° Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes de Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

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

Artículo 201° La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

- a.- Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al punto 7 del presente Título.
- b.- La persona natural o la entidad Empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- c.- La simulación de un accidente de trabajo o enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al Organismo Administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- d.- La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Artículo 202° Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo segundo del Título VIII de la Ley 16.744.

Artículo 203° El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del punto 9 de este Título, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional. Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

TÍTULO VII DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Artículo 204° El acceso a los equipos contra incendios deberá mantenerse despejado. En caso de uso del extintor, se deberá dar aviso al Comité Paritario y al encargado de mantenimiento para proceder a su recarga.

Artículo 205° No se podrán encender fuegos dentro del local del Establecimiento, salvo en aquellos casos en que medie la autorización expresa del Jefe de Sección o del jefe del Trabajo. En ningún caso podrá hacerse cerca de materiales combustibles, inflamables o explosivos.

Artículo 206° Toda persona trabajadora que se desempeñe en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores y cuando estos sean utilizados informar para proceder a su recarga.

Artículo 207° Cuando ocurra un amago o un principio de incendio, la persona trabajadora que se percate deberá dar la alarma a un superior y se pondrá a las órdenes de éste para cumplir las funciones que se le encomienden.

Artículo 208° La persona trabajadora deberá ceñirse al plan de evacuación trazado de antemano, con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

USO DE LOS EXTINTORES:

1. Tome el extintor en posición vertical y rompa el seguro
2. Ataque el fuego en dirección del viento, comience el ataque por el frente y dirija el chorro a la base del fuego en movimientos de abanico.

USO DE EXTINTORES EN INCENDIOS CON LÍQUIDOS COMBUSTIBLES:

1. Ataque desde arriba hacia abajo
2. Use varios extintores a la vez, no uno por uno
3. Cuidado con la reinflamaciones, manténganse en guardia
4. No vuelva a colgar extintores usados

Artículo 209° Las clases de fuego y su forma de combatirlo se describen a continuación:

Tipo de fuego	Símbolo	Causa	Tipo extintor
Fuego Clase A		Combustión sólidos, papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y plásticos.	Agua Polvo químico seco ABC espumas

Tipo de fuego	Símbolo	Causa	Tipo extintor
Fuego Clase B		Combustión de líquidos combustibles e inflamables, gases, aceites, grasa y solventes, pinturas.	Polvo químico seco ABC-BC Anhídrido carbónico (CO2) Espumas
Fuego Clase C		Combustión de maquinarias, equipos e instalaciones eléctricas energizadas.	Materiales no conductores de electricidad como: Polvo químico seco ABC-BC Anhídrido carbónico (CO2)
Fuego Clase D		Combustión de metales como magnesio y sodio.	Extintor a base de polvo químico especial
Fuego Clase K		Combustibles de aceites o grasas en cocina	Extintor de Químico Húmedo, compuesto de agua y acetato de potasio, carbonato de potasio, Citrato de potasio o la combinación de éstos

TÍTULO VIII

DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DECRETO N°44)

Artículo 210°: Información de los riesgos laborales (Art. 10 y 15 del Decreto. N°44).

La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza.

De igual modo se deberá informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados, cambio de procedimiento, transferencia de cargo.

La información que deba entregar la entidad empleadora a las personas trabajadoras considerará a lo menos:

1. Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - a. Espacio de trabajo.
 - b. Condiciones ambientales del puesto de trabajo.
 - c. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.

d. Máquinas y herramientas de trabajo que se deberán emplear.

2. Los riesgos a los que podrían estar expuestas y las respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos y las medidas derivados de emergencias, catástrofes y desastres.

3. Los procedimientos de trabajo seguro.

Las características de los productos y sustancias que se manipularán, incluyendo el nombre, sinónimos, fórmula, aspecto, olor, así como el modo de empleo, los límites de exposición permisible de esos productos, la forma de almacenamiento y uso de elementos de protección personal, las medidas sobre primeros auxilios y otras que sean procedentes de acuerdo con la normativa vigente, conforme se establezcan en la ficha técnica de seguridad del producto y de etiquetado.

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 su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan. Adicionalmente deberá informar para este mismo fin acerca del contenido sustancial de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y elementos de trabajo.

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

PRINCIPALES RIESGOS EXISTENTES EN EL COLEGIO

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politraumatizados ▪ Heridas ▪ Fracturas ▪ Contusiones ▪ TEC ▪ Lesiones múltiples 	<p>Cuando haya que reparar o mantener las techumbres de los Establecimientos Educativos, se debe evaluar el riesgo y tomar todas las medidas de prevención que se requiera como: Usa los elementos de protección personal (guantes, cuerdas de seguridad, tabloncillos de tránsito, casco de seguridad, zapatos de seguridad, etc.). Este tipo de accidentes es muy repetitivo a nivel de los colegios y afectan principalmente a las personas trabajadoras no docente, especial cuidado se debe tener al transitar por planchas de cemento.</p> <p>Cuando se trabaja en altura, limpiando o haciendo mantenimiento a vidrios, pinturas, mantenimiento de luminarias, árboles, etc., se debe usar escalas en buenas condiciones, no hechizas y de acuerdo a construcción bajo normas de seguridad, tomando las medidas preventivas señaladas en el punto anterior, especialmente el uso de casco de seguridad, cinturones de seguridad y cuerdas de vida.</p> <p>El no contar con los elementos de seguridad mínimos y las condiciones de seguridad aceptables, es conveniente no</p>

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Caídas al mismo y distinto nivel		<p>proceder a ejecutar el trabajo y analizar los procedimientos de seguridad con la Dirección Superior del Establecimiento Educacional.</p> <p>Cuando se trata de material de escaleras o superficie de distinto nivel y que el peso sobrepase su capacidad individual, el trabajo debe hacerse con la ayuda de una o más personas.</p> <p>Cuando la persona trabajadora detecte una condición insegura que puede ser causada de caídas a un mismo nivel o distinto nivel, debe comunicarlo a la Dirección Superior del Colegio con el objeto de que se corrijan.</p> <p>Evitar correr dentro del Establecimiento y por las escaleras de tránsito.</p> <p>Al bajar por una escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos.</p> <p>Utilizar calzado apropiado.</p> <p>Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciórese que esté completamente extendida antes de subirse.</p> <p>Señalizar mediante pintura, de preferencia amarilla, todas las partes del piso que expongan a las personas a riesgos de caída y que no sea posible eliminarlas, a objeto de destacar su presencia.</p> <p>Dotar a las escaleras de sus correspondientes pasamanos y materiales antideslizantes en sus peldaños.</p>
2. Exposición a Ruido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminución de la capacidad auditiva. 	<p>En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, las personas trabajadoras deberán utilizar protectores auditivos. (Niveles sobre 85 dB.)</p>
3. Manejo de materiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lesiones por sobreesfuerzos (lumbagos) ▪ Heridas ▪ Fracturas 	<p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que las personas trabajadoras conozcan las características de los materiales y los riesgos que estos presentan.</p> <p>Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <p>Al levantar materiales la persona trabajadora deberá levantar sus rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</p> <p>Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.</p> <p>Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, otros)</p>
		<p>Mantener en buen estado las instalaciones eléctricas.</p> <p>Evitar almacenamiento de líquidos combustibles en envases inadecuados.</p>

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
4. Incendio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Daños a las personas, equipos e instalaciones 	<p>Prohibir el uso de las estufas, cocinillas, anafes, etc. en lugares donde se almacenen útiles de aseo, tales como: cera, parafina y en general materiales de difícil combustión.</p> <p>Dotar al establecimiento de extintores de incendio adecuados, según el tipo de fuego que pudiera producirse, en cantidad necesaria, y distribuidos de acuerdo a indicaciones de las personas trabajadoras especializadas.</p> <p>No fumar en ningún lugar del establecimiento educacional a no ser que se destine un lugar para ello.</p> <p>Las personas trabajadoras paradoctentes, debe estar capacitado en prevención de incendios y primeros auxilios como plan de Evacuación y Emergencia del colegio.</p>
5. Exposición al arco voltaico, en especial en Establecimientos Educativos de Enseñanza Técnico Profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conjuntivitis actínica 	De exponerse las personas trabajadoras a exposición del arco voltaico, debe contar con lentes de seguridad adecuados para exposición a radiación ultravioleta.
6. Enfermedades Disfuncionales Ocupacionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tendinitis ▪ Otras 	<p>Cuando las personas trabajadoras efectúan trabajos con sus manos en forma repetitiva, deben hacer pausas de trabajo</p> <p>Mantener en buenas condiciones y hacer un buen uso de ellos.</p> <p>Las personas trabajadoras deben ser capacitados sobre aspectos de ergonomía en sus puestos de trabajo.</p>
4. Otros tipos de Riesgos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en instalaciones eléctricas. ✓ Mantenimiento de artefactos a gas. ✓ Trabajar con máquinas peligrosas. 	<p>Lugares varios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quemaduras ▪ Heridas ▪ Paros Respiratorios 	<p>No efectuar reparaciones de instalaciones eléctricas sin tener la preparación y autorización para ello.</p> <p>Tener precaución en el uso de máquinas eléctricas u otras sin tener la autorización y preparación para ello. (Sierra circular, esmeril, taladros).</p> <p>Efectuar reparaciones a artefactos e instalaciones de gas.</p>
5. Uso excesivo de la voz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disfonías profesionales 	<p>No exponer el uso de la voz en forma excesiva.</p> <p>La persona trabajadora que por necesidad de servicio debe hacer uso de la voz en forma excesiva, debe participar en cursos de Prevención de Daño a la Voz.</p>
		<p>Debe tener especial precaución en uso de superficies de apoyo improvisada para subirse a obtener algo en altura. (Mesas, sillas, otros).</p> <p>No exponer su vida innecesariamente en caso de ser asaltado o manipular artefactos explosivos (Vigilantes,</p>

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
6. Trabajos ocasionales		<p>auxiliares, residentes, otros) en caso de detectarse la presencia de estos elementos en el colegio.</p> <p>La persona trabajadora paradocente, debe estar siempre dispuesto a recibir capacitación en Prevención de Riesgos que le ofrezca el empleador.</p> <p>Ante el desconocimiento de cualquier situación de productos desconocidos, que tenga que usar, debe hacer las consultas a las personas trabajadoras especializada.</p> <p>Al usar jeringas y sufrir un pinchazo debe ponerse a disposición de inmediato de personas trabajadoras especializadas en la enfermería del colegio.</p>
7. Agresiones físicas por alumnado y apoderados.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contusiones ▪ Heridas ▪ Fracturas ▪ Lesiones en la piel 	<p>Mantener la calma: no se deben generar provocaciones ni responder a las de los otros, lo mejor es dirigirse a la persona con entereza evitando una actitud de prepotencia.</p> <p>Conservar un tono afable y profesional: hay que explicar con respeto y usando las palabras adecuadas.</p> <p>Se debe evitar ser cortante o usar un tono altivo.</p> <p>Solicitar ayuda: es bueno pedirle a un compañero que se integre a la conversación para ayudar a solucionar el motivo del problema, cuando no sea posible solucionarlo entre las partes.</p>

PROCEDIMIENTO DE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES

Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N°16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a las personas trabajadoras evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones:

1. **Accidente del trabajo fatal**, es aquel accidente que provoca la muerte de la persona trabajadora en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
2. **Accidente del trabajo grave**

De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744, accidente grave es aquel que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

- Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
 - Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.
- Obliga a realizar maniobras de reanimación
 - Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).
- Obliga a realizar maniobras de rescate
 - Son aquellas destinadas a retirar a la persona trabajadora lesionada cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de una persona trabajadora desaparecida.
- Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros
 - Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
- Ocurra en condiciones hiperbáricas
 - Como por ejemplo aquellas que ocurren a personas trabajadoras que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.
- Involucra un número tal de personas trabajadoras que afecten el desarrollo normal de las faenas.
 - Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido.
- **Faena afectada:** Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otras personas trabajadoras.

Obligaciones del empleador

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personas trabajadoras debidamente entrenado y equipado.

La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento de la persona trabajadora se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención prehospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar.

La obligación de suspensión no es exigible en el caso de los accidentes de trayecto, ni accidentes del trabajo ocurridos en la vía pública.

2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

En caso de que el empleador no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores.

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

- Dirección del Trabajo
- Ministerio de Salud

El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todas las personas trabajadoras, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

3. Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.
4. A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a una persona trabajadora de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.
5. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo correspondería realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.

6. La entidad responsable de notificar deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.
7. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las deficiencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.
8. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán el cumplimiento de las medidas inmediatas u otras que estimen pertinentes y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.
9. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.
10. Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

En casos de empresas con personas trabajadoras en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité de Faena un representante de la empresa siniestrada y un representante de las personas trabajadoras elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

El empleador y las personas trabajadoras deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

TÍTULO IX
LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL.

Artículo 211°: Se entiende como manipulación manual toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varias personas trabajadoras.

Artículo 212°: La empresa **Corporación Colegio Alemán** velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden incluir:

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

Artículo 213°: La empresa **Corporación Colegio Alemán** procurará los medios adecuados para que las personas trabajadoras reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

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

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que ninguna persona trabajadora mayor de 18 años opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. La empresa organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Artículo 214° 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 gravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N°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 215° Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estas personas trabajadoras, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de personas trabajadoras, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

TÍTULO X
LEY NÚM. 20.660, MODIFICA LEY Nº 19.419,
EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Artículo 216° Se prohíbe fumar en todas las dependencias de Corporación Colegio Alemán, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

Además, la prohibición de fumar en lugares accesibles al público o de uso comercial colectivo, independiente de quien sea propietario, de quien tenga derecho de acceso a ellos y si tiene puertas y/o ventanas con salidas al exterior.

Se prohíbe fumar en los estacionamientos, subterráneos o espacios con techo adosado al edificio. Las personas que deseen fumar deben hacerlo sólo en espacios abiertos, nunca bajo techo adosado.

El no cumplimiento de la Ley expone a multas a la Empresa, a quien la infringe, además de multas de parte de la administración de los edificios que se utilicen, por reglamentación interna de copropietarios y arrendatarios. Y las sanciones y multas.

TÍTULO XI
DE LA RADIACIÓN UV

Artículo 217° La ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a las personas trabajadoras cuando puedan estar expuestas a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamento 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 las personas trabajadoras regidos por las leyes Nos. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente”. El Colegio instalará dispensadores de Bloqueadores Solares para personas trabajadoras expuestas a Radiación UV, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

La exposición a los rayos ultravioleta acarrea riesgos de largo plazo, como por ejemplo:

- Cáncer a la piel.
- Daños a los ojos.
- Debilitación del sistema inmunológico.
- Envejecimiento prematuro de la piel.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de personas trabajadoras que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de las personas trabajadoras que laboran bajo tales condiciones: Las personas trabajadoras deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.

- Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.

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

TÍTULO XII
DECRETO N°4 MODIFICA N°594/99 DE LOS FACTORES DE RIESGOS DE LESIÓN MUSCULOESQUELETICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 218° Para efectos de los factores de riesgo de lesión músculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- a. Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- b. Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema 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 la persona trabajadora y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 219° El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

- Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- Fuerza ejercida por la persona trabajadora durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- Posturas forzadas adoptadas por la persona trabajadora 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 la persona trabajadora la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Repetitividad:

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

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza) 2 kg. por mano
Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que la persona trabajadora siente que necesita hacer fuerza importante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa la persona trabajadora es percibida por esté como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa la persona trabajadora es percibida por este como importante.

Posturas forzadas:

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

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

Artículo 220° 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 221° El empleador deberá informar a las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 XIII**“PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO”.**

Artículo 222° Un programa de vigilancia en un entorno de trabajo ruidoso, se debe fundar explícitamente en la prevención del efecto de daño sobre la audición, incluyendo para tal fin el monitoreo ambiental del lugar de trabajo en particular, junto con un monitoreo de la salud auditiva de las personas trabajadoras de manera de

implementar medidas preventivas y correctivas a partir de sus resultados. El programa de vigilancia deberá estar a cargo de un equipo multidisciplinario de los administradores del seguro Ley N° 16.744, el que debe comprender las áreas de salud ocupacional, prevención de riesgos e higiene industrial. Este equipo deberá definir, de acuerdo a las necesidades propias de las organizaciones a examinar, la frecuencia de las audiometrías, la sensibilidad y especificidad de los métodos utilizados para la evaluación y monitoreo de las actividades de prevención incorporadas y las medidas de control de ruido adecuadas para el ambiente de trabajo en particular, antecedentes que analizados en conjunto y desde un enfoque de equipo, deberán permitir identificar el universo de personas trabajadoras con exposición ocupacional a ruido que deben ser objeto de vigilancia de la salud auditiva durante el tiempo que dure la exposición, a niveles iguales o superiores al Criterio de Acción, todo ello con la finalidad de prevenir la Hipoacusia neurosensorial Laboral (HSNL).

Evaluar la exposición a ruido a la que están expuestas las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo, con el objetivo de adoptar oportuna y eficazmente medidas de prevención y/o protección según corresponda. Además, establecer criterios preventivos para la periodicidad de las evaluaciones ambientales.

Los Límites Máximos Permisibles (LMP) por tiempo de exposición efectivo diario a ruido por parte de una persona trabajadora en su lugar de trabajo, son regulados por el Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Cuantificar adecuadamente la exposición ocupacional a ruido requiere tomar en consideración una serie de factores adicionales a la energía acústica existente en el ambiente de trabajo, los cuales dependen de las características intrínsecas del medio que se evalúa y actividad productiva en particular, entre otros factores de importancia.

Estas evaluaciones ambientales deben ser realizadas por profesionales técnicamente calificados. Considerando lo presentado en el párrafo anterior, y en base a lo señalado por el Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, se establece que todas las evaluaciones ambientales de ruido ocupacional deberán ser efectuadas de acuerdo a lo establecido por el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP), Laboratorio Nacional y de Referencia en la materia.

Entregar las recomendaciones mínimas para detectar y prevenir el inicio y/o avance de la Hipoacusia neurosensorial Laboral (HSNL) en personas trabajadoras con exposición ocupacional a ruido a niveles iguales o superiores al Criterio de Acción.

El programa de vigilancia de la salud auditiva comprende la Evaluación de la Salud Auditiva de cada trabajador, cuyos contenidos son: Evaluación Auditiva, Ficha Epidemiológica, Evaluación Médica e Historia Ocupacional.

Se deben incluir en la vigilancia de la salud auditiva a las personas trabajadoras con exposición ocupacional a ruido a niveles iguales o superior a los criterios de acción establecidos a continuación:

- a) Dosis de Acción de 0,5 ó 50%: Este valor corresponde a la mitad de la dosis de ruido máxima permitida por la normativa legal vigente.
- b) Nivel de Acción de 82 dB(A): Este valor es equivalente a una dosis de ruido de 0,5 o 50%, para un tiempo efectivo de exposición diario de 8 horas.
- c) Para aquellos casos donde se determine la existencia de ruido impulsivo, el Nivel de Acción será de 135 dB(C) Peak. El tiempo que la persona trabajadora deberá permanecer en el programa de vigilancia de la salud auditiva corresponderá al tiempo que dure la exposición a ruido a niveles iguales o superiores del Criterio de Acción definido.

TÍTULO XIV

APRUEBA PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo 223° 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 las personas trabajadoras 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 224° 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 Área de Personas, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Las personas trabajadoras pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de personas trabajadoras.

TÍTULO XV

RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS

Artículo 225°: el establecimiento pone en conocimiento de las personas trabajadoras, la existencia de los siguientes riesgos, consecuencias, medidas preventivas y métodos o procedimientos de trabajo correctos.

Mediante la Matriz IPER la cual es una herramienta sistemática utilizada para identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos presentes en los ambientes de trabajo. Su objetivo principal es proporcionar una metodología estandarizada que permita al establecimiento, profesionales de la prevención de riesgos, comités paritarios y jefaturas a identificar los factores de riesgo y evaluar su impacto potencial, facilitando la toma de decisiones respecto a las medidas preventivas necesarias.

TÍTULO XVI

REGULA TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 226° El presente reglamento establece normas para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N°16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos las personas trabajadoras que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.

Artículo 227° Las disposiciones de este reglamento, en caso alguno, eximirán a la empresa principal, así como tampoco a las empresas contratistas y subcontratistas, de sus obligaciones individuales respecto de la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán cumplir con las normas legales vigentes en dichas materias.

Artículo 228° Para los efectos de este reglamento, se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con personas trabajadoras sujetos a régimen de subcontratación.

Artículo 229° La empresa principal, para efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá mantener en la faena, obra o servicios y por el tiempo que ésta se extienda, un registro actualizado de antecedentes, en papel y/o soporte digital, el que deberá contener a lo menos:

- a. Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución.
- b. Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios.
- c. De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios:
 - R.U.T y Nombre o Razón Social de la empresa;
 - Organismo Administrador de la Ley N°16.744;
 - nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando corresponda;
 - número de personas trabajadoras, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa;
- d. Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena.
 - La empresa principal podrá solicitar información de la siniestralidad laboral a las empresas contratistas o subcontratistas;
- e. Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a las personas trabajadoras en la obra, faena o servicios;
- f. Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744; y
- g. Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.
 - Este registro deberá estar disponible, en la obra, faena o servicios, cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras.

Artículo 230° Las empresas contratistas y subcontratistas deberán efectuar, junto con la empresa principal, las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, deberán informar acerca del cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley en materias de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite la empresa principal, o por su intermedio, el Comité Paritario de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según corresponda.

Artículo 231° La empresa principal deberá implementar en la obra, faena o servicios propios de su giro un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistema de Gestión de la SST, para todas las personas trabajadoras involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 personas trabajadoras, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa.

Artículo 232° Se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de personas trabajadoras, sin importar su dependencia, sea más de 100, el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de personas trabajadoras, sin importar su dependencia, sea más de 50 y hasta 100 y la empresa principal cuente con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En caso de que la empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N°16.744.

Artículo 233° El Sistema de Gestión de la SST deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos:

1. Política de seguridad y salud en el trabajo: Esta política establecerá las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la obra, faena o servicios, debiendo explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todas las personas trabajadoras de la obra, faena o servicios; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de las personas trabajadoras, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Dicha política deberá ser puesta en conocimiento de todas las personas trabajadoras.

2. Organización: Se deberá señalar la estructura organizativa de la prevención de riesgos en la obra, faena o servicios, indicando las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular la correspondiente a la dirección de la o las empresas; el o los Comité(s) Paritario(s); el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y las personas trabajadoras.

3. Planificación: Esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.

El diagnóstico deberá incluir, entre otros, la identificación de los riesgos laborales, su evaluación y análisis, para establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Este diagnóstico deberá ser informado a las empresas y las personas trabajadoras involucrados al inicio de las labores y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá confeccionarse un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.

Dicho plan o programa deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa principal, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios, a las personas trabajadoras y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la obligación de informar a las personas trabajadoras de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos; la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección; la

constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, cuando corresponda.

Asimismo, cada empresa contratista y subcontratista deberá formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal.

4. Evaluación: Se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la empresa principal para cada obra, faena o servicios.

5. Acción en pro de mejoras o correctivas: Se debe contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el Sistema de Gestión de la SST.

Artículo 234° Toda la información vinculada al Sistema de Gestión de la SST deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico, a disposición de las entidades fiscalizadoras en la obra, faena o servicios.

Artículo 235° La empresa principal, para la implementación del Sistema de Gestión de la SST, deberá confeccionar un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas o Reglamento Especial, el que será obligatorio para tales empresas.

Artículo 236° Un ejemplar de este Reglamento Especial deberá ser entregado al contratista o subcontratista previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios.

Una copia del referido Reglamento Especial se deberá incorporar al registro a que se refiere el artículo 5° de este reglamento, dejándose constancia, asimismo, de su entrega a las respectivas empresas contratistas y subcontratistas.

Artículo 237° El Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas deberá contener:

1. La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST;

2. La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores de la Ley N°16.744. Para estos efectos se definirán las situaciones que ameritan tal coordinación en la obra, faena o servicios.

3. La obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional;

4. Las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios;

5. Los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador de la Ley N°16.744; y

6. Las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, por infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial.

Artículo 238° La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de personas trabajadoras que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.

Artículo 239° La constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena se regirá por lo dispuesto por el D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

Artículo 240° El Comité Paritario de Faena ejercerá funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en la respectiva obra, faena o servicios. Para tal efecto, deberá realizar las siguientes acciones:

- a) Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen. Para estos efectos, la empresa principal deberá proporcionarle el programa de trabajo, los informes de evaluación y seguimiento de éste, los antecedentes en que conste el cumplimiento por parte de todas las empresas de la obra, faena o servicios del Título VI del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como todos aquellos que sean necesarios para dar cumplimiento a esta función;
- b) Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes;
- c) Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a que pertenece la persona trabajadora accidentada no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité un representante de la empresa siniestrada y un representante de las personas trabajadoras elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

Artículo 241° Los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena, en el ejercicio de sus atribuciones, deberán ser notificados a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, cuando corresponda, y serán obligatorios para todas las empresas y las personas trabajadoras de la respectiva obra, faena o servicios, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N°16.744.

Artículo 242° Cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de acuerdo al D.S. N°4, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de

Faena. En caso contrario, deberá ceñirse a las siguientes normas para su constitución y la designación y elección de sus miembros.

Artículo 243° El Comité Paritario de Faena estará constituido por 6 miembros.

Artículo 244° El Comité Paritario de Faena estará integrado por tres representantes de las personas trabajadoras y tres de los empleadores. El miembro que deje de serlo, por las causales establecidas en el artículo 21 del D.S. N° 54 o porque la empresa haya terminado su relación contractual con la empresa principal, deberá ser reemplazado siguiendo el procedimiento establecido en este reglamento, si así correspondiere.

Artículo 245° La empresa principal deberá integrar en todos los casos el Comité Paritario de Faena con, al menos, un representante que designe al efecto y una de las personas trabajadoras. Además, deberá integrar al Comité, al menos, un representante del empleador y una de las personas trabajadoras de una o dos de las empresas contratistas o subcontratistas, a elección de la empresa principal, cuya permanencia en la obra, faena o servicios sea igual o superior a treinta días, y que tengan mayor número de personas trabajadoras.

En aquellos casos en que existan empresas que tengan igual número de personas trabajadoras, éstas se deberán seleccionar de acuerdo al riesgo inherente a sus labores y a la permanencia que tendrán en la obra, faena o servicios.

Artículo 246° Los representantes de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Faena, se elegirán conforme a las siguientes reglas:

- a. Cuando la empresa que deba participar en el Comité Paritario de Faena tenga o deba tener constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios elegidos de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N°54, lo integrará el representante que goza de fuero;
- b. Cuando el Comité Paritario de la empresa que deba participar no tenga un representante de las personas trabajadoras con fuero, se definirá la participación por sorteo de uno de los tres representantes del Comité; y
- c. Cuando la empresa que participará no deba constituir Comité Paritario de acuerdo al D.S.54, se elegirá un representante especial.

Artículo 247° El representante especial será elegido en una asamblea de personas trabajadoras a celebrarse en cada una de las empresas que deben integrar dicho Comité.

La convocatoria a la asamblea debe efectuarla cada empresa, a instancias de la empresa principal. Para este efecto, deberá informar oportunamente a aquellas empresas contratistas o subcontratistas, cuando deban integrar el Comité Paritario de Faena, indicándoles que dentro del plazo máximo de 3 días deberán convocar y realizar la respectiva asamblea. Del resultado de esta asamblea se deberá informar a la empresa principal, a más tardar al día siguiente de aquél en que ésta se haya realizado.

Se deberá levantar un acta de lo ocurrido en la asamblea.

Si la persona trabajadora elegido como representante especial no contare con el curso a que se refiere la letra d) del artículo 10 del D.S. N°54, su empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que dicha persona trabajadora sea debidamente capacitada en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 248° Los representantes del empleador ante el Comité Paritario de Faena serán, por la empresa principal, el encargado de la obra, faena o servicios, o quien lo subrogue y, por la empresa contratista o subcontratista, el encargado de la tarea o trabajo específico, o quien lo subrogue.

Artículo 249° Corresponderá a la empresa principal, así como en su caso, a las empresas contratistas y subcontratistas, otorgar las facilidades necesarias a las personas trabajadoras para que participen en las actividades del Comité Paritario de Faena.

Artículo 250° La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando el total de personas trabajadoras que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100, cualquiera sea su dependencia, siempre que se trate de alguna de las actividades a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la Ley N°16.744.

El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena se deberá constituir desde el día en que se empleen más de 100 personas trabajadoras, cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.

Artículo 251° El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena se regirá por el D.S. N°44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

Artículo 252° Si la empresa principal contare con su propio Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, de acuerdo a lo establecido en el D.S. N°44, éste deberá asumir las funciones indicadas en este reglamento para el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones.

Artículo 253° El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá contar con los medios y personas trabajadoras necesarias para cumplir las funciones que establece el presente reglamento, acorde con lo previsto en el D.S. N°44.

Artículo 254° El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de la categoría profesional, contratado a tiempo completo.

Artículo 255° Corresponderá, especialmente, al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena:

1. Participar en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de la SST;
2. Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, así como de las disposiciones de este reglamento, respecto de las empresas que no cuenten con Departamento de Prevención de Riesgos;
3. Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios;
4. Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera;
5. Prestar asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la obra, faena o servicios, manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescritas;

6. Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total; y

7. Coordinar la armónica implementación de las actividades preventivas y las medidas prescritas por los respectivos organismos administradores de la Ley N°16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por las empresas contratistas o subcontratistas.

Artículo 256° La empresa principal, así como las empresas contratistas y subcontratistas, estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en el ejercicio de sus atribuciones, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N°16.744.

TÍTULO XVII VIGENCIA DEL REGLAMENTO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS)

Artículo 257°: El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del **26 de agosto 2025**, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, del Establecimiento o las personas trabajadoras

CAPITULO FINAL

Artículo 258°: El presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS), es supletorio del respectivo contrato de trabajo y en dicha calidad, sus disposiciones serán obligatorias a todas las personas trabajadoras.

ANEXO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **CORPORACION COLEGIO ALEMAN** 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.

El presente Protocolo establece los procedimientos referidos a la denuncia de acoso laboral, violencia laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima una persona trabajadora del Colegio por parte de cualquier persona que tenga o no un vínculo laboral con la institución. Éstas no se entenderán limitadas al uso del idioma español.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo lineamientos a seguir respecto a la recepción, tratamiento e investigación de denuncias, como recomendaciones para trabajar en la prevención del acoso laboral y sexual contemplando medidas a aplicar en bien del acompañamiento y la recuperación de las personas, establecidas en el título de 3 de este documento, que han sido afectadas por situaciones de este tipo.

2. 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 **CORPORACION COLEGIO ALEMAN** su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto **CORPORACION COLEGIO ALEMAN** como las personas trabajadoras se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de **CORPORACION COLEGIO ALEMAN**, a incorporar los a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de las personas trabajadoras, a apoyar a **CORPORACION COLEGIO ALEMAN** 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 las personas trabajadoras conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y coordinadores o directores y rector de **CORPORACION COLEGIO ALEMAN**. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, apoderados, familiares o a toda persona que se vincule con el Colegio que acudan a nuestras dependencias incluyendo alumnos en práctica, entre otros, por los hechos que pudieran ocurrir durante la jornada laboral y en dependencias del establecimiento.

En los casos de haber estudiantes involucrados, se actuará conforme al Reglamento Interno de Convivencia Escolar (RICE).

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo:

- **Buen Trato:** El Buen Trato se refiere al establecimiento de relaciones interpersonales y organizacionales en las que predomine la consideración por los demás, la empatía y el raciocinio.
- **Buen trato en el liderazgo:** Un líder que brinda un buen trato se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, los escucha activamente, reconoce sus logros y valora sus contribuciones.
- **Condiciones y Ambientes Laborales:** Se refiere a las consideraciones y al desarrollo de los componentes necesarios para otorgar a las personas trabajadoras ambientes laborales saludables.
- **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.
- **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, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- **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, letra a), 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 realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado ni consentido por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.

- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - d) Contacto o comportamiento sexual no deseado no consentido o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - e) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de 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 (artículo 2º, inciso segundo, letra b), del Código del Trabajo).

El acoso laboral incluye la agresión física, el acoso psicológico, el abuso emocional o mental, por cualquier medio, que 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, podrán ser:

- a) Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de manera ofensiva.
- b) Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- d) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- e) 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 menospreciar.
- f) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- g) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto, o hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
- h) 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.

En los casos de **acoso laboral y sexual**, se considerarán como sus manifestaciones, 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.
- **Violencia laboral:** Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referimos específicamente a las relacionadas a la violencia laboral donde existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor o agresora y su víctima: familiar, colegas o jefes donde pueden también distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía, es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
- Pueden darse desde dentro del colegio o fuera de éste, por ejemplo, entre personas trabajadoras internos y externos, o entre personas trabajadoras internos y personas que se relacionan a causa del trabajo.
- Afecta no solo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto que perjudica el clima laboral.

Dentro de la violencia laboral se encuentra el **Maltrato laboral**, que se entiende como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- La conducta es generalizada, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos por igual.
- La conducta es evidente, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.
- No existe un objetivo específico como desgastar a la víctima.
- La agresión es esporádica, depende del estado de ánimo del maltratador.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

También dentro de la violencia laboral se encuentran los **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:

- a) Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c) 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.
- d) 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.

Por otra parte, el **Sexismo** igual es una forma de violencia laboral y se entiende como 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 sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo 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 sexismo hostil son:

- a) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- b) Humor y/o chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- c) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- d) Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo 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:

- a) Darle a una mujer una explicación no solicitada, cuando ella es experta en el tema, lo que es denominado en la literatura sociológica como *mansplaining*.
 - b) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como *maninterrupting*.
 - c) Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo que es denominado en la literatura sociológica como “sexismo benevolente”.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º, inciso segundo, letra c), del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- a) Gritos o amenazas.
- b) Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- c) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- d) Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- e) Robo u otros delitos cometidos en el lugar de trabajo.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de acoso y violencia. En primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la/s víctima/s y, en segundo, cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.

Por otra parte, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo 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 del colegio o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a una persona trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

- **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.
- **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 protocolo, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización de este protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Estos principios son los pilares sobre los que se construye nuestro compromiso con un ambiente laboral libre de acoso y violencia. Reflejan nuestros valores fundamentales y guían todas nuestras acciones y decisiones en la implementación de este protocolo. Cada principio ha sido cuidadosamente considerado para asegurar un enfoque integral y justo en la prevención y manejo de situaciones de acoso y violencia.

- Respeto a la dignidad e integridad de las personas.
- No tolerancia al acoso y la violencia en cualquiera de sus formas.
- Confidencialidad en el tratamiento de las denuncias.

- Debido proceso e imparcialidad en las investigaciones.
- Protección a las víctimas y testigos contra represalias.
- Enfoque preventivo y de mejora continua.
- Perspectiva de género en todas las acciones y decisiones.

6. Derechos y deberes de la empleadora y de las personas trabajadoras

En **CORPORACION COLEGIO ALEMAN**, creemos que un ambiente laboral saludable se construye sobre la base del respeto mutuo y la responsabilidad compartida. Tanto las personas trabajadoras como la Corporación tienen un papel crucial en la creación y mantenimiento de este ambiente. Al delinear claramente los derechos y deberes de cada parte, buscamos empoderar a todas las personas trabajadoras para que sean agentes activos en la prevención del acoso y la violencia.

a) 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 o violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia a la persona trabajadora designada 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Empleador:

- 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 dar cumplimiento al 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.

7. 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 **CORPORACION COLEGIO ALEMAN**, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la entidad empleadora 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 entidad empleadora ha designado al jefe(a) de **área de personas**, la que debe estar o ser capacitada en estas materias.

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de talleres presenciales y/o virtuales, y el responsable de esta actividad será el/la **jefe(a) de área de personas**.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al jefe(a) de área de personas vía correo electrónico a denuncia@dsmorus.cl o presencialmente.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante será el/la **jefe(a) de área de personas**.

Las organizaciones sindicales podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. 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, tal como los define la SUSESO, 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 de género.

CORPORACION COLEGIO ALEMAN 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.

CORPORACION COLEGIO ALEMAN 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, en el tercer trimestre de la referida anualidad.

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.

III. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CORPORACION COLEGIO ALEMAN 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, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

CORPORACION COLEGIO ALEMAN 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 abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por los directivos como por las personas trabajadoras, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. Nuestro objetivo es promover un ambiente laboral equitativo, propiciar el buen trato, el respeto y un liderazgo justo.

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 colaboradores, mediante correo electrónico y diarios murales.

1. 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 incívicas 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 los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
Acoso Sexual verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades profesionales • Ausentismo Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ·Difusión y capacitación ·Campaña del buen trato ·Denunciar en forma inmediata. ·Adoptar medidas preventivas, dentro de las que se encuentran la separación de lugares y/o horarios. ·Apoyo psicológico preventivo. ·Realizar investigación interna y aplicar sanciones.
Acoso Sexual físico	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones y / o enfermedades profesionales • Ausentismo Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ·Difusión y capacitación ·Campaña del buen trato ·Denunciar en forma inmediata. ·Adoptar medidas preventivas, dentro de las que se encuentran la separación de lugares y/o horarios. ·Apoyo psicológico preventivo. ·Realizar investigación interna y aplicar sanciones.
Acoso Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones y/o enfermedades profesionales • Ausentismo Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ·Difusión y capacitación ·Campaña del buen trato ·Denunciar en forma inmediata. ·Adoptar medidas preventivas, dentro de las que se encuentran la separación de lugares y/o horarios. ·Apoyo psicológico preventivo. ·Realizar investigación interna y aplicar sanciones.
Violencia en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones y/o enfermedades 	<ul style="list-style-type: none"> ·Difusión y capacitación ·Campaña del buen trato ·Denunciar en forma inmediata.

	profesionales de origen mental • Ausentismo Laboral	·Realizar investigación interna y aplicar sanciones. ·Seguir procedimiento de trabajo seguro en caso de violencia de parte de terceros. ·Apoyo psicológico preventivo.
Riesgos Psicosociales (Carga de trabajo, Exigencias emocionales, Desarrollo Profesional, Reconocimiento y Claridad del rol, Conflicto de rol, Calidad del liderazgo, Compañerismo, Equilibrio trabajo y vida privada, confianza y Justicia organizacional Inseguridad en las condiciones laboral Vulnerabilidad)	• Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental • Ausentismo Laboral	·Capacitación de trabajo en equipo y comunicación asertiva. ·Talleres de Liderazgo consciente (Retroalimentación, Reconocimiento y Comunicación) ·Talleres equipo ·Campaña del Buen trato

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a prevenir y eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

· 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 (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. **CORPORACION COLEGIO ALEMAN** abordará e implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, afiches, capsulas u otros].

· Además, **CORPORACION COLEGIO ALEMAN** organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, buen trato y la dignidad de las personas.

Las jefaturas 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.

· **CORPORACION COLEGIO ALEMAN** informará y capacitará a las personas trabajadoras y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico y diario mural y el responsable de esta actividad será el/la **jefe(a) de área de personas**.

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 **CORPORACIÓN COLEGIO ALEMAN**, 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 a través de correos y diarios murales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Área de Personas.

3. Mecanismos de seguimiento

CORPORACION COLEGIO ALEMAN con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM 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 al Área de Personas

IV. GESTIÓN DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

CORPORACION COLEGIO ALEMAN ha definido un procedimiento formal para investigar las denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

1. Principios básicos

El procedimiento formal busca una investigación del asunto y la imposición final de sanciones, si se confirma la existencia de acoso y se sujetará 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. 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 restantes principios formativos del procedimiento de investigación.
- 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.

2. Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes

Son participantes en el procedimiento, 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, sin perjuicio 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.

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 protocolo.
- 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.

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 reglamento aprobado por el decreto supremo N° 21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Contenido en el punto 3 de este documento más adelante.
- 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 N° 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 legales y reglamentarias sobre esta materia.
- 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 N° 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 N° 8 del Código del Trabajo.
- o)** Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

La persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a)** Desarrollar las gestiones de investigación respetando los principios, derechos y obligaciones antes establecidos, 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.

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 en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.

d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Las organizaciones sindicales, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo 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.

3. Del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo

Según el Decreto Nº 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Párrafo 1º del Artículo 1º establece que los plazos contemplados en este reglamento serán de días hábiles. Se considera que los días inhábiles son los sábados, domingos y festivos, a menos que se establezca expresamente lo contrario en este procedimiento.

El procedimiento de investigación se desarrollará de la siguiente forma:

· De la denuncia

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia **de forma verbal o escrita**, ante la Corporación Colegio Alemán o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Los canales de denuncia con los que cuenta la Corporación Colegio Alemán son:

- Correo electrónico del Área de Personas: denuncia@dsmorus.cl
- Carta entregada directamente al jefe(a) del área de Personas
- Verbalmente ante el/la jefe(a) del área de Personas.

Lo anterior, sin perjuicio que la persona trabajadora pueda efectuar su denuncia directamente ante la Dirección del Trabajo.

La denuncia formulada ante el empleador 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 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. En caso de que la persona afectada sea distinta a la del denunciante, se deberá indicar dicha información y acreditar 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 o relato 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.

• **Recepción de la denuncia**

Al momento de recibir una denuncia, cualquiera sea el canal por cual se realice, 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 confeccionar un acta con los contenidos señalados en el punto anterior, de la cual entregará luego de levantada y firmada por el denunciante, una copia a éste, 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

Al momento de recibir la denuncia, se informará a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.

En el caso de realizar una investigación interna, se informará a la Dirección del Trabajo del inicio de la referida 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 la derivación a la Dirección del Trabajo, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, se remitirá 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, esto es, gerentes, administradores o personas que ejercen habitualmente funciones de dirección o administración del empleador, la denuncia siempre será derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, se informará por escrito a la parte denunciante.

• **Medidas de resguardo**

Una vez recibida la denuncia, se adoptarán, 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 las siguientes:

- Separación de los espacios físicos
- Redistribución del tiempo de la jornada

- 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.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna, se podrán 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.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

• De la persona a cargo de la investigación

Para llevar adelante la investigación se designará, preferentemente, a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, lo que será 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 fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, debiendo quedar registro en el informe de investigación de estas circunstancias.

• Diligencias mínimas

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 de **tres días** a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

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.

De esta forma, se citará a declarar a denunciante y denunciado, así como a toda persona individualizada por ellos y a quienes puedan revestir la calidad de testigos de los hechos denunciados.

También se adjuntarán los documentos u otras pruebas que la persona denunciante o denunciada decidan aportar y todo aquel otro que se estime pertinente para una adecuada resolución de los hechos denunciados.

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.

• Del informe de investigación

Una vez finalizada la investigación interna, 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, que podrán ir desde aquellas contenidas en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS), hasta el término de la relación laboral, para lo cual deberá realizar una adecuada evaluación de la gravedad de los hechos investigados.

• 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.

• Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo

Dentro del plazo de **dos días** de finalizada la investigación interna, se remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

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.

• Adopción de medidas o sanciones

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, se deberán 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.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 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.

• **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.

Directrices para las medidas correctivas y las sanciones en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral.

• **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 las personas trabajadoras 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 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

• 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 N° 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.

• Directrices para la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral - 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 padres, apoderados, familiares de estudiantes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo y, en el primer caso, se deberá realizar la investigación conforme a las directrices establecidas previamente.

En el evento que los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, la persona afectada podrá efectuar su denuncia directamente ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones.

Para efectos de encontrar la unidad policial o fiscalía local más cercana, se pueden visitar las páginas web de los referidos organismos, que corresponden a www.fiscaliadechile.cl, www.carabineros.cl y www.pdichile.cl.

El empleador siempre proporcionará las facilidades necesarias para que la persona afectada pueda realizar la denuncia respectiva.

4. De las medidas correctivas

Las medidas correctivas que se adopten tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a una 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.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de las personas trabajadoras de la empleadora, 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, como consecuencia del resultado de una investigación, estas deberán ser informadas a todas las personas trabajadoras.

5. Régimen de subcontratación

En caso de que la Corporación 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 previamente, 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.

V. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

En **CORPORACION COLEGIO ALEMAN**, reconocemos que la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en casos de acoso o violencia en el trabajo son de suma importancia. Nos comprometemos a manejar todas las denuncias e investigaciones con la máxima confidencialidad y discreción. Nuestro objetivo es proteger tanto a las víctimas como a los acusados de cualquier forma de estigmatización o daño reputacional injustificado.

Implementamos estrictos protocolos de manejo de información, limitando el acceso a los detalles del caso solo a aquellos directamente involucrados en su resolución. Además, prohibimos enérgicamente cualquier forma de represalia o divulgación no autorizada de información relacionada con los casos. Estas medidas no solo cumplen con nuestras obligaciones legales, sino que también reflejan nuestro compromiso ético con el respeto y la dignidad de todos nuestros empleados.

Confidencialidad del Proceso

Todos los involucrados en el proceso de investigación deberán firmar un acuerdo de confidencialidad. La información del caso se manejará bajo estricta reserva.

Manejo de la Información

Los expedientes de las investigaciones serán archivados de forma segura por el/la jefe(a) de área de personas en un mueble con llave y con acceso restringido. Se utilizarán códigos en lugar de nombres para referirse a los casos en comunicaciones generales.

Protección contra represalias

CORPORACION COLEGIO ALEMAN prohíbe estrictamente cualquier forma de represalia contra los denunciantes, víctimas o testigos. Cualquier acto de represalia será considerado una falta grave y será sancionado de acuerdo con este protocolo.

VI. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico, afiches, murales, charlas y otros.

Asimismo, las disposiciones se incorporarán en el reglamento interno que se dará a conocer a las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se difundirán a través de la Obligación De Informar (ODI), definida por la SUSESO.¹

¹ *TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados.* (s/f). SUSESO: Compendio Seguridad Laboral. Recuperado el 1 de agosto de 2024, de <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137158.html>

**RECEPCIÓN DE ENTREGA DE
REGLAMENTO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS)**

Recibí conforme de Corporación Colegio Alemán una copia impresa y/o digital del Reglamento de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS), el cual, me comprometo a leer, comprender, acatar, y cumplir íntegramente.

Hago presente también, que dicho ejemplar me fue entregado en forma gratuita

Nombre : _____

Rut : _____

Fecha entrega : _____

Firma del Trabajador



Huella del Trabajador