

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD. 2019 - 2020

CENTRO EDUCACIONAL SANTA ROSA



COLEGIO CENTRO EDUCACIONAL SANTA ROSA.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO:

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del CENTRO EDUCACIONAL SANTA ROSA que el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo, (DFL Nº1) y en el artículo 67° de la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto Nº 40 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, de fecha 11/02/69). El artículo 67° ya mencionado, establece que: "las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones, o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el artículo 157º del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el artículo 20º del citado D.S. 40".

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores del Colegio y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en el Colegio.

Reglamento Interno de Orden, higiene y Seguridad de los Funcionarios, Alumnos y demás trabajadores del CENTRO EDUCACIONAL SANTA ROSA.

- **ARTICULO** 1°.- El Presente reglamento tiene como objetivo establecer un conjunto de normas e informaciones que buscan mantener un clima organizacional eficiente.
- **ARTICULO 2°**: Con el presente Reglamento, se busca cumplir con la misión educativa que tiene nuestro Establecimiento Educacional, la que se desprende de nuestro Proyecto Educativo.
- **ARTICULO 3º:** Al sostenedor corresponderá la representación legal y administrativa del Establecimiento ante el estado, y tendrá como misión esencial mantener el funcionamiento del Establecimiento Educacional, entregando las orientaciones y políticas generales que iluminen la acción educativa y social de la Escuela.
- **ARTICULO 4º**: El sostenedor de la Unidad Educativa tendrá las siguientes competencias:
- 1.- Dirigir y representar al establecimiento dentro del orden **jurídico** institucional del país.
- 2.-Fomentar la discusión, redacción y evaluación del Proyecto Educativo de la Institución, emanado de los principios allí expresados, el Modelo Técnico Pedagógico como instrumento de mejoramiento del proceso de aprendizaje, adoptado por los educadores de la Escuela luego de un profundo proceso de reflexión pedagógica y la contextualización de las necesidades sociales adquiridas mediante un diagnóstico sistemático del entorno local y nacional.



- 3.-Establecer un estilo de administración que permita desarrollar e interrelacionar los diferentes procesos que conforman el núcleo vital del colegio: Políticas laborales, organigrama de funcionamiento, Reglamentos, Procesos de perfeccionamiento, entre otros que sirven a la misión educativa.
- 4.-Suscribir los acuerdos, contratos, convenios que permitan a la Institución relacionarse con los Servicios Públicos, la Empresa Privada, Corporaciones y Fundaciones los Centros de Educación Superior e instituciones extranjeras, teniendo en cuenta la necesidad de cooperación técnica, financiera y cultural que se requiere para un funcionamiento eficiente y pertinente.
- 5.-Definir los criterios generales acerca de los requisitos personales y profesionales del personal técnico pedagógico y del personal no docente, como también de los auxiliares de servicio y además trabajadores.
- 6.-Diseñar una planificación estratégica de orden económico, cuyo objetivo es obtener el financiamiento indispensable para operar con eficacia desde el punto de vista de la infraestructura, cantidad de personal, mantenimiento, adquisición de insumos, mobiliario, material bibliográfico y pedagógico. El resultado de esta planificación debe ser una en conformidad a la luz y un presupuesto anual.
- 7.-Mantener una relación permanente, de colaboración y crítica con los planes y políticas que propone Ministerio de Educación valorando el aporte técnico de dicha entidad.
- 8.- Supervisar el cumplimiento de aquellas normativas dispuestas por el Ministerio de Educación para todo el sistema educacional. Participar en la formación y funcionamiento del Comité Paritario, de acuerdo con la legislación vigente, como forma de expresar el interés por lograr un funcionamiento eficiente en materia de seguridad e higiene ambiental en el Establecimiento.
- 9.-Fomentar la participación y organización de los Apoderados como un estamento colaborador y consultivo en las tareas educativas que los establecimientos deben asumir, para poder cumplir con la misión educacional establecida en el proyecto educativo.
- 10.- Dirigir la política de contratación y desvinculación de trabajadores.
- 11.- Integrar y fomentar la participación en el Consejo Escolar.

ARTICULO 5°: El sostenedor podrá delegar el ejercicio de sus facultades y las funciones que le son propias a una estructura administrativa, o equipo de gestión, el que tendrá la misión fundamental de concretar el proyecto Educativo asumido por la Institución.

ARTICULO 6°: Son obligaciones del Sostenedor:

- 1.- Respetar los derechos legales reconocidos a Padres y Apoderados, Profesores, Alumnos, Personal Administrativo, Auxiliar de Servicio y demás trabajadores.
- 2.-Responsabilizarse del funcionamiento general del Establecimiento y de su gestión económica.
- 3.-Permitir que los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa participen directamente en el planteamiento y ejecución de políticas relacionadas con el bienestar de la unidad educativa, expresadas fundamentalmente a través del Consejo Escolar.
- 4.- Velar por el pago de los aportes necesarios para complementar los recursos entregados por el Ministerio de Educación a través del Financiamiento compartido.



5.- Comprometerse a guiar todas las acciones del Establecimiento con fidelidad a su Proyecto Educativo.

DEL GOBIERNO DEL ESTABLECIMIENTO

ARTICULO 7º: La Estructura de Gobierno del Establecimiento son de dos tipos: Unipersonales y Colegiados.

- 1.- Unipersonales:
- Sostenedor
- Director
- Jefe de U. T. P.
- Orientación
- Encargado de Convivencia Escolar
- Coordinador de Plan General
- Coordinador de Área.
- SEP.

2.-Colegiados:

- Consejo de Coordinación directiva del equipo de gestión.
- Consejo Técnico de Profesores o Grupo Profesional de Trabajadores
- Consejos Escolares.

ARTICULO 8°: El trabajador al firmar el contrato de trabajo debe conocer los principios rectores del establecimiento y en este acto contrae el compromiso de respetarlos, asumirlos y ponerlos en práctica en su desempeño profesional. El no respeto de estas directrices y orientaciones se considerará Incumplimiento de obligaciones contractuales.

REQUISITOS DE POSTULACIÓN PARA TRABAJAR EN EL ESTABLECIMIENTO

ARTICULO 9º: Toda persona que postule o concurse a trabajar en el Establecimiento deberá presentar la documentación que se indica:

- 1) Fotocopia de la Cédula de Identidad y R.U.T.
- 2) Currículum Vitae, Certificado de Título Profesional y/o Estudios y de Perfeccionamientos o Capacitación.
- 3) Finiquito del último empleo, documento que acredite a que institución Previsional y de salud se encuentra afiliado.
- 4) Certificado de nacimiento de sus cargas familiares si las tuviere.
- 5) Cada vez que los antecedentes personales sufran modificaciones deberán ser comunicadas a la dirección o a quien ésta designe al efecto dentro de los 30 días, desde que se produzca.

ARTICULO 10º: La comprobación posterior por parte del empleador de la presentación de uno o más documentos falsos, inexactos o adulterados será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo en conformidad con la legislación vigente, sin derecho a indemnización de ningún tipo.

DEL CONTRATO DE TRABAJO



ARTICULO 11°.- Todo trabajador ingresado al Centro Educacional Santa Rosa, deberá suscribir con un máximo de 15 días el respectivo Contrato de Trabajo, el que será en primera instancia de plazo fijo y cuyo tiempo lo determinará el empleador, el cual, en todo caso, no podrá ser mayor a un año. Este Contrato de Trabajo será suscrito en tres ejemplares del mismo tenor y valor que será firmado por las partes, uno de éstos quedará en poder del trabajador. La sola firma del trabajador puesta en un ejemplar del contrato será suficiente para acreditar que ha recibido el ejemplar que le corresponde.

El plazo de suscripción del contrato de trabajo se reducirá a 5 días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días.

ARTICULO 12º.- La empresa como norma, no contratará personal menor de 18 años, y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a lo dispuesto en el TITULO I, Libro I del Código del Trabajo.

ARTICULO 13°.- El Contrato de Trabajo de la empresa deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, lo siguiente:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato
- b) Individualización y domicilio de las partes.
- c) Nacionalidad del trabajador
- d) Fecha de Nacimiento del trabajador.
- e) Indicación de las funciones y labores docentes encomendadas.
- f) Monto de remuneraciones acordada, forma y fecha en que serán canceladas.
- g) Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta, diferenciándose las funciones docentes del aula de otras actividades contratadas. La distribución del horario podrá alterarse en función del horario elaborado anualmente por el Director del Establecimiento.
- h) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador. El contrato podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.
- i) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- j) Firma de las partes.

ARTICULO 14º.-: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares de este o en documentos anexos, 15 días después de la realización del cambio en el contrato.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 15º: Se considerará jornada ordinaria de trabajo la que se estipulo en el correspondiente contrato y no exceda los límites que exige la ley, entendiéndose que este en ningún caso podrá señalar límites superiores a los máximos permitidos por la legislación.

ARTICULO 16º: La jornada ordinaria de trabajo para quienes ejerzan labores docentes no excederá de 44 horas cronológicas, ni de 45 horas para el personal administrativo, paradocentes y auxiliares servicios menores. Para los docentes, el máximo de horas de aula será de 33, correspondiendo el resto a horas de colaboración, las que representarán el 25 por ciento del total de horas contratadas. Si el caso lo requiera la jornada diaria se dividirá en dos períodos dejándose entre ambos al menos 30 minutos para colación previamente fijados. El tiempo de colación no se considerará trabajado para la contabilización de la jornada ordinaria.



ARTICULO 17° Se excluyen de estas limitaciones de jornadas todas las personas que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

ARTICULO 18°: La jornada que exceda el máximo legal o la pactada se considera extraordinaria. Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito. De ellas se llevará un registro especial en el que conste su cancelación o compensación en horas de permiso según haya sido pactado. Las horas se pagarán con un recargo con un 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

ARTICULO 19°: Se consideran horas extraordinarias las que exceden de las horas normales de trabajo diarias y deberán ser trabajadas con pleno conocimiento y autorización de la empresa, lo que deberá guedar expresado en los formularios definidos para tales efectos.

Las horas extraordinarias no podrán exceder de dos por día, y deberán constar en un pacto escrito, con una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

ARTICULO 20° El período para el cobro de las horas extraordinarias prescribe en el plazo de 6 meses, contado desde la fecha en que debieron ser pagadas.

ARTÍCULO 21°: No se considerarán horas extraordinarias:

- a) Las que sean trabajadas en compensación de permisos solicitados por el trabajador y autorizado por el empleador.
- b) Las que sean necesarias para reuniones extraordinarias por los padres y apoderados.
- c) En la celebración del Aniversario del Colegio.
- d) Las que se utilizan en actos culturales realizados al comenzar y terminar el año escolar
- e) Las que se lleven a cabo sin conocimiento del empleador.
- f) Las actividades extraprogramáticas definidas en el calendario escolar.
- g) Las trabajadas en vacaciones de invierno o de fiestas patrias
- h) Las que se destinen a la solución o paliativo de las emergencias y siniestros que afecten colegio a algunos de sus alumnos.
- i) Las que correspondan a celebraciones anuales propias del calendario escolar como por ejemplo el día del profesor.

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 22°: La asistencia al trabajo será controlada por medio de un libro de asistencia, o Reloj control. El registro de asistencia debe hacerlo personalmente el trabajador quedando prohibido que lo haga por encargo otra persona. Quedará constancia en el control de asistencia de la ausencia parcial del trabajador durante su jornada de trabajo. Tal ausencia podrá ser compensada con horas de trabajo realizadas al terminar la jornada ordinaria previa autorización del empleador.

DE LAS REMUNERACIONES Y DESCUENTOS

ARTICULO 23°: Por remuneraciones se entiende la retribución en dinero y adicionales en especies evaluables de común acuerdo en dinero, que debe percibir el trabajador de parte del empleador, originadas por el contrato de trabajo.



No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por año de servicios establecido en los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo, aprobado por la Ley 18.620.

El pago de las remuneraciones mensuales se efectuará en cheque, dinero efectivo o depósito en cuentas vistas o cuenta Bancaria a más tardar el quinto día siguiente al término del mes calendario en el lugar de trabajo. Si se cancela en cheque el trabajador podrá ser autorizado para acudir a cambiarlo antes de las 14:00 hrs., si se cancela en dinero efectivo antes de que el trabajador termine su jornada.

Junto con el pago el empleador deberá entregar al trabajador una liquidación con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de los descuentos.

DE LOS FERIADOS, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 24°: Los trabajadores que cumplan un año en el Colegio, tendrán derecho cuando así ocurre, a un feriado legal de 15 días hábiles, con goce de remuneración integra.

ARTICULO 25° El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la empresa de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejare de prestar servicios a la empresa, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado incluida, la fracción de días del mes en que ocurra el término de contrato.

ARTICULO 26° EI feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos de feriados consecutivos.

ARTICULO 27°: Para los efectos legales, el trabajador por razones previstas y protegidas por la legislación vigente suspende temporalmente sus servicios, manteniendo el vínculo contractual con la institución, por las siguientes razones:

- a) Llamado a servicio activo en las Fuerzas Armadas
- b) Licencia por enfermedad
- e) Licencia por maternidad

ARTICULO 28°: El trabajador del colegio que por enfermedad estuviese imposibilitado de concurrir a su trabajo deberá dar aviso al Director del Establecimiento.

ARTICULO 29°: La presentación del respectivo Formulario de Licencia Médica se deberá hacer llegar a la Dirección del Colegio.

ARTICULO 30° El plazo para hacer llegar la licencia médica es de 2 días hábiles contados desde la fecha de iniciación del permiso.

ARTICULO 31°: Se entiende por permiso o licencia la autorización que otorga el Director, o la persona en que este delegue la correspondiente facultad al trabajador para no concurrir a su trabajo o ausentarse temporalmente del lugar de trabajo dentro de la jornada diaria. Los permisos podrán ser con o sin goce de remuneraciones, según lo determine el empleador.

ARTICULO 32°: Excepcionalmente podrán autorizarse por escrito permisos solicitados siempre que no alteren el normal funcionamiento del establecimiento educacional.



ARTICULO 33°: Quien solicite el permiso procurará salvaguardar con personas reemplazantes, el derecho de los alumnos a la continuidad de su formación.

ARTICULO 34° El Establecimiento se reserva el derecho de observar el cumplimiento de los reposos médicos que se otorguen a sus trabajadores, para lo cual podrá hacer visitas domiciliarias al trabajador paciente.

ARTICULO 35° Se prohíbe además las actividades remunerativas, durante el período que dure la licencia médica.

ARTICULO 36° Se prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

ARTICULO 37° Licencia por Reposo Maternal. Por ley, las trabajadoras tienen derecho durante el período de embarazo a un descanso prenatal y al postnatal según lo establezca la ley, y el empleador tiene la obligación de conservarle el empleo, durante éste período y hasta un año después de expirado el plazo. Recibirá, además, el subsidio maternal mientras dure éste período. Para hacer uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar a su empleador la licencia médica correspondiente.

ARTICULO 38° Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder cuando el hijo menor de un año requiere su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado con licencia médica.

ARTICULO 39° Durante su embarazo y hasta un año después del término del período Postnatal, la mujer tendrá fuero laboral y no podrá ser despedida si no es por causa justa y con autorización previa del juez competente.

Entre otras, se entenderá por causa justa, el vencimiento del período de vigencia en el caso de los contratos a plazo fijo.

Constituye obligación de las trabajadoras embarazadas informar oficialmente a la Empresa de su estado, apenas tengan conocimiento del mismo, y adjuntar el correspondiente certificado que acredite su estado.

ARTICULO 40° - El padre biológico, tendrá derecho a un permiso pagado, de costo del empleador, de cuatro días, en caso de nacimiento de uno o varios hijos. Lo anterior es sin perjuicio del permiso de un día que otorga el artículo 66 del Código del Trabajo. Por consiguiente, el padre tendrá derecho a un total de cinco días pagados.

El padre adoptivo, tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días, el que se hace efectivo desde la fecha de la respectiva sentencia definitiva que le concede la adopción.

Estos días se pueden tomar a partir del día del parto o sentencia definitiva de adopción en forma consecutiva o fraccionada durante el primer mes de nacimiento o adopción de él o los hijos, estos días son independientes de los feriados o los días de descanso del trabajador. Este Derecho es irrenunciable.



ARTICULO 41° El Servicio Militar Obligatorio. Al trabajador que es llamado al Servicio Militar activo o a instrucción, la empresa le mantendrá el empleo y la antigüedad, pero no le pagará remuneraciones mientras dure ese período.

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 42°: El empleador, además de respetar y de cumplir las normas contractuales y laborales deberá:

- 1.-Respetar la dignidad de las personas contratadas y su calidad profesional.
- 2.-Asignar al trabajador las labores convenidas en el contrato.
- 3.-Promover incentivar el perfeccionamiento profesional de docentes y no docentes. La asistencia a cursos de capacitación y/o de perfeccionamiento impulsados por el Establecimiento es obligatoria para sus trabajadores.
- 4.-Mantener constante y expedita comunicación con el personal del Colegio, atendiendo sus inquietudes y problemas en la medida posible.
- 5.-Dar a conocer los beneficios que las instituciones de seguridad social o previsional otorgan a los afiliados.
- 6.-Esforzarse por crear un clima favorable al trabajo y mantenerla identidad propia del Colegio y sus miembros.
- 7.- Evaluar permanentemente el desempeño de docentes y demás trabajadores del Colegio.
- 8.-Fomentar el espíritu creador, la iniciativa personal.
- 9.-Escuchar al personal cuando este solicite ser recibido.

ARTÍCULO 43°: Serán obligaciones de los trabajadores en general cumplir con su contrato de trabajo, además, las siguientes normas:

- 1) Realizar profesionalmente el trabajo convenido y en conformidad a las órdenes e instituciones del Director y demás autoridades del Establecimiento, enmarcadas en la legislación vigente.
- 2) Respetar las instrucciones de la jefatura respectiva.
- 3) Mantener un clima cordial y de respeto entre todo el personal con los alumnos y apoderados y con el público en general, brindándoles una atención deferente y cortés, a fin de facilitar el cumplimiento de los fines de la educación y Proyecto Educativo del Establecimiento.
- 4) Desempeñar en forma personal e indelegable sus labores, con diligencia, eficiencia, honestidad y puntualidad.
- 5) Guardar la debida lealtad para con la institución sus autoridades, compañeros y subalternos.
- 6) Mantener la sobriedad y compostura que corresponda a todo educador.
- 7) Cuidar los bienes de la institución, velar por su mantención dando aviso de inmediato al jefe directo o al Director, en caso de deterioro, de pérdida y evitar gastos innecesarios.
- 8) Respetar el horario de trabajo pactado y el control de asistencia adoptado. Comunicar oportunamente las ausencias.
- 9) Facilitar el ingreso al aula mientras se imparten las clases.
- 10) Poner en conocimiento de su jefe inmediato o del Director las irregularidades que se adviertan o lo reclamos que se le formulen.
- 11) Dejar totalmente terminadas las planificaciones de clases para el próximo año lectivo con anterioridad a la salida de vacaciones de verano.
- 12) Estar dispuestos a la colaboración, auxilios y ayuda en caso de siniestro o emergencia en el Establecimiento.



- 13) La atención de apoderados, según el orden de los conductos y los horarios establecidos en Manual de Convivencia.
- 14) La realización de informes que se le soliciten.
- 15) Cumplir con todas las normas establecidas en el presente Reglamento.

ARTICULO 44°: Constituyen prohibición para todo trabajador del establecimiento.

- 1) Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada respectiva, sin la autorización escrita correspondiente del jefe directo.
- 2) Atrasarse en forma reiterada (dos o más veces en un mes) y sin justificación.
- 3) Suspender sin causa las actividades de trabajo o inducir a otros funcionarios a ello.
- 4) Causar daños voluntarios o intencionales a las instalaciones, maquinarias y materiales del establecimiento.
- 5) Ingresar al lugar de trabajo a trabajar en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol o estupefacientes.
- 6) Marcar o firmar asistencia de compañeros de trabajo, en el control efectuado, de llegada o salida.
- 7) Cometer actos ilícitos, inmorales o prohibidos por las leyes y que tengan repercusión ante el público y/o personal.
- 8) Mostrar negligencia en cumplir compromisos con el colegio, alumnos y demás compañeros.
- 9) Llevar una vida impropia con los valores éticos a que suscribe el Colegio a través de su Proyecto Educativo que contradigan su opción filosófica y siembren la desorientación entre el resto de los trabajadores y, especialmente, entre los alumnos.
- 10) Manifestar disgustos u oposiciones sobre el régimen interno del Colegio, sin darlos a conocer, por el conducto regular al superior jerárquico o al Director del Colegio y sin esperar un tiempo prudencial para que estos se subsanen.
- 11) Hacer clases particulares a los alumnos del establecimiento, recibiendo por ello dinero o donativos equivalentes.
- 12) Tomar la representación del Colegio para ejecutar actos o contratos que excedieron sus atribuciones propias o que comprometan el patrimonio del establecimiento, salvo que una orden del empleador le hubiere facultado para tal objeto. Las obligaciones que nazcan de los actos realizados por el trabajador, con infracción de estas normas, serán de su exclusiva responsabilidad y si fuesen varios los que hubieren intervenido, la responsabilidad será solidaria.
- 13) Ningún trabajador podrá solicitar o hacer donativos o ventajas a favor propio o para terceros.
- 14) El trabajador no podrá alterar el normal desarrollo de las actividades del establecimiento.
- 15) El trabajador no podrá efectuar llamadas telefónicas personales de larga distancia, ni a teléfonos celulares utilizando teléfonos de la institución, sin la autorización expresa del Director, debiendo en todo caso restituir su valor una vez efectuada su llamada o al momento de ser facturada por la Compañía de Teléfonos.

DE LA RELACIÓN CON LOS APODERADOS DEL COLEGIO

ARTICULO 45°: Los centros u organizaciones que representen a los padres y apoderados, tienen el carácter de organizaciones de consultas y apoyo para la dirección del establecimiento. Si éstas recaudaren dinero para su funcionamiento, deberán rendir cuentas a los apoderados del Colegio, liberando a la Dirección de toda responsabilidad en esta materia.

ARTICULO 46°: Los padres y apoderados son responsables directos de la asistencia regular al colegio de sus hijos y de la puntualidad en su llegada.



ARTICULO 47°:Los padres y apoderados deben colaborar con la labor educativa del establecimiento informando, proponiendo y coordinando acciones de la comunidad con su entorno.

ARTICULO 48°: Asistir a reuniones de apoderados y participar en ellas como también elegir una directiva que los represente ante el centro General de Padres y Apoderados.

ARTICULO 49°: Participar y apoyar las actividades que la escuela organice.

ARTICULO 50°: Solicitar y recibir información acerca del rendimiento académico y disciplinario de su pupilo.

INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS.

ARTICULO 51°: Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos deberán ser canalizadas por intermedio del Departamento de Personal de la empresa.

LAS SANCIONES

ARTICULO 52°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término del Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

Grado 1.- Amonestación verbal.

Grado 2.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Grado 3.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo.

Lo anterior es sin perjuicio de las multas y demás sanciones que se establecen más adelante, en el presente Reglamento.

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 53°. - El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
- 3) Muerte del trabajador.
- 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

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



- 5) Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
- 6) Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

ARTICULO 54° .- El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1) Falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave debidamente comprobadas.
- 2) Conductas de acoso sexual
- 3) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o cualquier trabajador que se desempeñe en la empresa.
- 4) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
- 5) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa.
- 6) Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 7) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la actividad de la escuela.
- 8) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - 8.1) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de trabajo durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente, y
 - 8.2 La negativa a trabajar sin causa justificada en las actividades laborales convenidas en el Contrato.
- 9) Omisiones, o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 10) Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 11) Cumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

ARTICULO 55°: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

ARTICULO 56°. Al término del Contrato de Trabajo, el Establecimiento a solicitud del trabajador, podrá emitir un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

ARTICULO 57° En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al Contrato, sino con la autorización previa del juez competente.



ARTICULO 58° Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS POR TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 59° El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los artículos 52 ° y 53 °, y que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

ARTICULO 60° Ninguna solución a que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 61° El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

ACCIDENTES DEL TRABAJO

ARTICULO 62°: El Establecimiento estará obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la integridad física y la salud de toda persona del establecimiento educacional, especialmente aquellas que le prescriben el servicio de salud y, en su caso, el respectivo organismo administrador del seguro obligatorio (Ley 16.744) a que esté afecto el establecimiento.

ARTICULO 63°: Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de prevención de riesgos, dispuestas por el establecimiento y el organismo administrador del seguro social obligatorio (ley 16.744).

Así mismo todo trabajador que sufre un accidente sea del trabajo o durante su trayecto al trabajo por leve o sin importancia que le parezca, estará obligado a informar en el acto a su empleador, sea directamente, o a través de su jefe inmediato, el que, a su vez, estará obligado a informar, en los correspondientes formularios y dentro de los plazos que la ley señala, al organismo administrativo del seguro social obligatorio.

ARTICULO 64°: Todo trabajador que sufre un accidente laboral deberá presentar al empleador el certificado de alta médico, extendido por el organismo administrador del seguro. Sin este documento el trabajador no podrá reincorporarse a su labor habitual. Queda, en consecuencia, totalmente prohibido



presentarse al trabajo mientras dure el tratamiento médico, bajo sanción de que, si se hace, dicho tratamiento se suspenderá por el organismo administrador de seguridad.

ARTICULO 65°: Para los efectos de accidentes de trayecto se entenderá como tal, el ocurrido entre el trabajo y la casa habitación del trabajador y vise versa (trayecto directo). Con el objeto de comprobar este hecho se requerirá alternativamente lo siguiente:

- 1.-Constancia o parte de carabineros en la comisaría de la jurisdicción respectiva.
- 2.-Un certificado médico de la atención en algún centro asistencial.

En caso de no seguirse el presente procedimiento. El organismo administrador del seguro estará facultado para recalificar este tipo de accidente, limitándose solo a la atención médica.

ACCIDENTE DE LOS ALUMNOS

ARTICULO 66°: De acuerdo por lo establecido en los decretos N° 313 / 1972. El accidente escolar es toda lesión que sufra un estudiante a causa o con ocasión de sus estudios y actividades extraescolares programadas por la escuela, que le produzcan incapacidad o muerte.

ARTICULO 67° Se consideran accidentes los ocurridos en el traslado, de ida o regreso entre la casa y el establecimiento educacional.

ARTICULO 68°: El seguro escolar protege a todos los alumnos regulares de establecimientos municipalizados, particulares pagados y subvencionados de enseñanza prebásica, básica y media científica humanista o Técnico Profesional, centros de Formación Técnica, Institutos de Educación Superior y Universidades dependientes del Estado o reconocidas por éste.

ARTICULO 69°: Una vez ocurrido el accidente, debe darse cuenta al jefe del establecimiento y éste, a su vez, debe informarlo al Consultorio u Hospital más cercano.

ARTICULO 70°: Hay que enviar de inmediato al alumno accidentado a la posta de urgencia u hospital más cercano, que pertenezca al Sistema Nacional del Servicio de Salud, debiéndose adoptar todas las medidas elementales cuando el accidentado presente lesiones de evidente gravedad.

ARTICULO 71°: El alumno accidentado, cualquiera sea su curso, debe ser acompañado por un funcionarlo del establecimiento: Auxiliar, Asistente de la Educación, Docente, Secretaria, nunca por otro alumno.

ARTICULO 72°

: Debemos tener en consideración que por más preparación en el ámbito de los primeros auxilios que un profesor o miembros del establecimiento tenga, no lo convierte en facultativo capaz de determinar la gravedad de las lesiones.

ARTICULO 73°: Según el Decreto 61 del 12 de abril de 1984, el colegio tiene la obligación de enseñar normas de tránsito, uso de vías y medios de movilización: dicha enseñanza se efectuará a través de actividades programáticas y aserciones curriculares impartidas por los profesores de curso de Educación General Básica y los profesores Jefes y los profesores de Historia y Geografía en Educación Media.



ARTICULO 74°: Según lo dispuesto en el Decreto N° 14 Exento del 18 de Enero de 1984, el colegio tiene la obligatoriedad de enseñar Normas de Prevención de Riesgos con el propósito de crear conciencia sobre la Prevención de Seguridad de las nuevas generaciones.

Deberán tratarse por los profesores jefe de curso.

ARTICULO 75°: En el establecimiento deberán existir, como mínimo las siguientes medidas y elementos de prevención de riesgos:

- 1) Listado que se colocará en lugar visible y estratégico con los números telefónicos y direcciones de bomberos, carabineros, hospitales o centro asistencias más cercano.
- 2) Letreros visibles y con indicaciones claras acerca de las zonas de seguridad y la forma de evacuar los locales y el edificio en caso necesario.
- 3) Extintores de incendio del tipo adecuado, otros elementos para combatir incendios y Botiquines con medicamentos de primeros auxilios, colocados en lugares de fácil acceso, en cantidad suficiente y buenas condiciones de uso.
- 4) Enseñar normas, prácticas y principios que regulan la prevención de riesgos de accidentes y la formación de conciencia y hábitos de seguridad, como, asimismo, efectuar ensayos para prevenir futuros riesgos.

En general, arbitrar medidas para educar en cuanto identificar, prevenir y afrontar en forma rápida, ordenada y segura circunstancias potenciales de riesgos.

ARTICULO 76°: Para los efectos de prevención de riesgos se entenderá como accidente todo hecho que interrumpa el proceso de trabajo el cual puede producir lesiones o daños a materiales, instalaciones y edificios.

DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 77°.- Todos los trabajadores del Colegio estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

ARTICULO 78°.- Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida del establecimiento empresa, esto por efecto de posibles Accidentes del Trayecto.

ARTICULO 79°.- A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido y equipado con los elementos que el Establecimiento haya destinado para cada labor incluyendo elementos de protección que fueran necesarios.

ARTICULO 80º.- De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, el empleador está obligado a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.



ARTICULO 81º.- Si eventualamente fuere necesario el uso de guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos personales de protección, serán, como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

ARTICULO 82º.- El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione el empeador cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Los elementos de protección que se reciban son de propiedad del empleador por tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto, salvo que el trabajo así lo requiera.

Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

ARTICULO 83°- Todo trabajador deberá informar en el acto al Jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

ARTICULO 84°- El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el Jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

ARTICULO 85°- Los Jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

ARTICULO 86°- Las máquinas y equipos de cualquier tipo deberán ser manejadas con los elementos de protección necesarios, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

ARTICULO 87°.- Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

ARTICULO 88°.- Todo operador de máquina, herramienta, equipos fluidos dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda ser causa de accidente.

ARTICULO 89°- El trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTICULO 90°.- Los trabajadores revisarán con la periodicidad fijada por el establecimiento, las máquinas a su cargo, limpiándolas, lubricándolas para poder así laborar con seguridad en cada jornada de trabajo.

ARTICULO 91°- Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquiera imprudencia o bromas de terceros, que al poner en movimiento la máquina cree condiciones inseguras.



ARTICULO 92°- Esta misma precaución deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

ARTICULO 93°- Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

ARTICULO 94°.- El almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de fabricación, lo mismo que los desechos, despuntes, materiales u otros, se harán en lugares designados específicamente por los jefes superiores, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de depósito, y menos atochar las vías de circulación.

ARTICULO 95°.- Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa para evitar accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro del Colegio.

ARTICULO 96°.- Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera del Colegio, por leve o sin importancia que él parezca, debe dar cuenta en el acto a su Jefe inmediato.

Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado a la Asociación Chilena de Seguridad, dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador la empresa, y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

ARTICULO 97°- Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su Jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Jefe directo del accidentado practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por el Gerente del Área respectiva. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador. Copia de dicho informe, se remitirá a la Dirección e Inspectoria Gerenral, respectiva del Colegio

ARTICULO 98°- El trabajador que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el establecimiento sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad de su Jefe inmediato.



ARTICULO 99°- Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su Jefe o a cualquier ejecutivo del Colegio en su ausencia, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

ARTICULO 100°- El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

ARTICULO 101º.- Cuando a juicio del Organismo Administrador se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

ARTICULO 102°- En el caso de producirse un accidente en la Empresa que lesione a algún trabajador, el Jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en el lugar por medio del botiguín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

ARTICULO 103°- Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTICULO 104º.- Los mismos avisos, carteles, afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

ARTICULO 105°.- El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTICULO 106º.- Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por por el colegio para estos casos.

ARTICULO 107°.- El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTICULO 108º.- Deberá darse cuenta al Jefe inmediato y al Comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

ARTICULO 109°.- No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTICULO 110º.- En las emergencias, los trabajadores deberán colaborar con los jefes designados por la empresa, al evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTICULO 111º.- Clases de fuego y formas de combatirlo:

1.- Fuegos Clase A:

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



Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito y espumas (LIGHT WATER).

2.- Fuegos Clase B

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

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas (LIGHT WATER).

3.- Fuegos Clase C

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

4.- Fuegos Clase D

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

ARTICULO 112º.- Los extintores de Espuma (LIGHT WATER) y Agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switchs o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTICULO 113°.- El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que, está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ARTICULO 114º.- Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale el Colegio o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

CONTROL DE SALUD

ARTICULO 115º.- Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigirle el colegio al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

Además todo trabajador deberá realizarse su examen de medicina preventiva, en su correspondiente sistema de salud.

ARTICULO 116°.- Todo trabajador al ingresar al Establecimiento deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTICULO 117º.- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.



ARTICULO 118º.- Cuando a juicio del Establecimietnto o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 119º.- Queda prohibido a todo trabajador:

- a.- Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.
- b.- Fumar o encender fuegos.
- c.- Dormir en horas y en el lugar de trabajo.
- d.- Ingresar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- e.- Empujarse, reñir o discutir dentro del recinto del Colegio y a la hora que sea.
- f.- Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o combustible.
- g.- Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida y tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- h.- Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- i.- Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- j.- Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- k.- Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- I.- Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporcione.
- m.- Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes al Colegio o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- n.- Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.
- ñ.- Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, repara o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en el Colegio.
- o.- Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- p.- Operar máquinas que no le corresponden, aun cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y en práctica.



- q.- Cambiar correas de transmisión, estando en funcionamiento la máquina o el motor.
- r.- Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
- s.- Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, especialmente cerca de las transmisiones.
- t.- Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
- u.- Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la escuela especialmente se prohibe lanzar objetos de un piso a otro, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- v.- Trabajar en altura padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar labores que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardiaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.

DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 120º.- El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y Organismos Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá al Colegio fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

"En caso de infracciones a las normas de orden contenidas en el presente Reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que el Colegio respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social del Colegio. A falta de esos fondos, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas".

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento , previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley Nº 16.744".

ARTICULO 121º.- 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. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

ARTICULO 123°- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultando en el presente reglamento, tanto la empresa, Comité Paritario y trabajadores, se atendrán a lo dispuesto en la Le y N° 16.744 y en el D.F.L. N°1 (Código del Trabajo).

ARTICULO 124º.- Cuando al trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157º del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES



(Ley 16.744 y D.S. 101)

ARTICULO 125°.- Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales, y a la Asociación Chilena de Seguridad, la de los accidentes del trabajo (en el caso de empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N° 16.744).

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

ARTICULO 126°.- El Artículo 77° de la Ley 16.744 establece que:

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos procedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a su Superintendencia de Seguridad Social.

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

ARTICULO 127°.- El Artículo 77° Bis de la Ley 16.744 establece que:

"El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Provisional 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 provisional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

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



valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar; se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, 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 al trabajador 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".

ARTICULO 128º.- 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 ordenados.

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

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

ARTICULO 129°.- La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

- a) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley Nº 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley Nº 16.395.
- b) De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la omisión 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.

ARTICULO 130º.- 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.

ARTICULO 131º.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3^{ero}. del artículo 77º de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80º y 91º del D.S. Nº 101.

DENUNCIAS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTICULO 132°.- El Artículo 76° de la Ley 16.744 establece que:

"La entidad empleadora deberá denunciar a la Asociación Chilena de Seguridad, 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.

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".

ARTICULO 133º.- Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante la Asociación Chilena de Seguridad.

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.

ARTICULO 134°.- 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:

1º Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76º de la Ley.



- 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.
- 3º La simulación de un Accidente del Trabajo o de una 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 presentaciones médicas o pecuniarias al supuesto Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.
- 4º La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada 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.

ARTICULO 135º.- Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entrabar el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2^{do}. del Título VIII de la Ley 16.744.

ARTICULO 136°.- El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos señalados en este reglamento, 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.

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTICULO 137°.- Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Se debe organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, dicho Comité estará conformado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, los cuales tiene el carácter de miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. (Artículo 1º Decreto Nº 54 que reglamenta la Ley Nº 16.744).

El Comité Paritario es un Organismo de participación conjunta y armónica entre la empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos, que razonablemente contribuyan a su eliminación o control.

ARTICULO 138°.- La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los Representantes Patronales serán designados por al entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa.



Los Representantes de los Trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

ARTICULO 139°. - Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

- a. Tener más de 18 años.
- b. Saber leer y escribir.
- c. Encontrarse actualmente trabajando en el Colegio y haber pertenecido al Establecimiento un año como mínimo.
- d. Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o prestar o haber prestado servicios en le Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año.

ARTICULO 140°- Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la escuela.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTICULO 141º.- Tanto la empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTICULO 142°.- Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

- 1. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
- 2. Dar a conocer a los trabajadores, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos del trabajo.
- 3. Vigilar el cumplimiento tanto por del Empleador, como de los trabajadores de las medidas señaladas.
- 4. Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
- 5. Investigar las acusas de los Accidentes del Trabajo y de las Enfermedades Profesionales.
- 6. Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 7. Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 (ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD).
- 8. Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.



ARTICULO 143°.- Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo reguiera el Equipo de Gestion.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que ocurra en el Colegio un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión del empleador, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerando como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

PROHIBICIÓN DE FUMAR (Ley 20.105)

ARTÍCULO 145°- De acuerdo a la ley LEY-20105 en su artículo 10 letra A se prohíbe fumar en cualquier lugar de la escuela, incluyendo sus patios y espacios al aire libre

RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES) (D.S. Nº 40 TÍTULO VI)

ARTICULO 146°.- El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Informará especialmente acerca de los elementos productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de Prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTICULO 147º.- La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

ARTICULO 148°.- El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.



ARTICULO 149°.- Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control.

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

ARTICULO 150°.- El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del Colegio. Srán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

- Nivel 1: Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.
- Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.
- Nivel 5: Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

ARTICULO 151º.- Todo trabajador/a que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, al Director y/o administración superior del Colegio, o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTICULO 152º.- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Colegio en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad del Colegio derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la el establecimiento no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTICULO 153º.- La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en el Colegio y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTICULO 154º.- Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTICULO 155°- El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará al Director, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de los



partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 156°.- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTICULO 157º.- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

ARTICULO 158°.- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTICULO 159°.- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador. Lo anterior es sin perjuicio de que el colegio pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160° N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTICULO 160°.- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección del Establecimiento a más tardar el día 10 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 14 (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

ARTICULO 161º.- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 18 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

ARTICULO 162º.- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Dirección del establecimiento y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 3 día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

ARTICULO 163°.- El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 164º.- Considerando la gravedad de los hechos constatados, el Colegio procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.



Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 165°: Todo tipo de acoso sexual debidamente acreditado, en el que la victima serra un alumno (a) del Establecimeitnto, será considerado una falta grave que da orígen al término de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, o en su caso, si el infractor fuere un alumno esta conducta originará su expulsión inmediata del Colegio.

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 166.- El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 15/ marzo/2019, pero se entregará prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por la partes.

Cualquier situación o problema no contemplado en el presente reglamento será resuelto por la Dirección, o por quien corresponda.