

---

# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

---

**Fundación Educacional Mater Dei Coyhaique**



ACTUALIZACIÓN ENERO 2019

## Contenido

PREÁMBULO .....	3
LIBRO I: NORMAS DE ORDEN.....	4
TÍTULO I: DEL INGRESO.....	4
TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	6
TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	8
TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO....	10
TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.....	10
TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO .....	11
TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA.....	11
TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS.....	12
TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL .....	12
TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PERMISOS .....	13
TÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES Y DESCUENTOS.....	16
TÍTULO XII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.....	16
TÍTULO XIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.....	16
TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.....	17
TÍTULO XV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.....	18
TÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES .....	19
TÍTULO XVII: DE LAS PROHIBICIONES .....	20
TÍTULO XVIII: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL.....	21
TÍTULO XIX: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL.....	22
TÍTULO XX: SANCIONES Y MULTAS.....	23
TÍTULO XXI: DEL PERSONAL Y SUS FUNCIONES ESPECÍFICAS.....	23
TÍTULO XXII: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN .....	25
TÍTULO XXIII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS .....	25
LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD .....	26
TÍTULO XXIV: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD.....	26
A. PREÁMBULO .....	26
TÍTULO XXV: LLAMADO A LA COLABORACIÓN.....	27
B. DISPOSICIONES GENERALES.....	27

C. OBLIGACIONES .....	30
D. PROHIBICIONES.....	32
TÍTULO XXVI: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.....	33
TÍTULO XXVII: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO.....	34
TÍTULO XXVIII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA..	34
TÍTULO XXIX: RIESGOS PSICOSOCIALES .....	35
E. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744 .....	35
F. DECRETO SUPREMO N°101 Y N° 73 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	36
G. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S. N° 40, TÍTULO VI).....	40
TÍTULO XXX: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES .....	45

## PREÁMBULO

El REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, del COLEGIO MATER DEI COYHAIQUE, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley N° 16.744 de 1968 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

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

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

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes del COLEGIO MATER DEI COYHAIQUE.

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

El cumplimiento de este Reglamento hará posible al COLEGIO MATER DEI COYHAIQUE, proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora y de éste con sus compañeros de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno de sus miembros.
- Un ambiente laboral sano con lo que se contribuye a mantener la calidad de vida garantizando la integridad física y moral de cada trabajador.
- Compromiso de los trabajadores y trabajadoras.
- Una cultura de prevención de riesgos en el lugar de trabajo.
- Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por todo lo anterior concluimos haciendo un llamado a cooperar con las normas contenidas en el presente reglamento las que están encaminadas hacia el bien de los propios trabajadores.

El COLEGIO MATER DEI COYHAIQUE se ubica en la XI Región de Aisén, comuna de Coyhaique, ciudad de Coyhaique, calle Simón Bolívar 380, cuya sostenedora es la Fundación Educacional Mater Dei de Coyhaique.

## LIBRO I: NORMAS DE ORDEN.

### TÍTULO I: DEL INGRESO

**Artículo 1°:** El COLEGIO MATER DEI COYHAIQUE es un establecimiento de educación particular subvencionado, reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación mediante el decreto N°1747 del 6 de marzo de 1965, el cual se inscribe dentro de la espiritualidad de la Congregación de las Siervas de María Dolorosa, cuya principal finalidad es desarrollar un proceso de liberación y promoción en la formación integral de las personas, a través de la asimilación sistemática y crítica de la cultura, y de ayudar a los estudiantes a realizar la síntesis personal entre fe y cultura.

Luego de la revisión del Proyecto Educativo Institucional, realizado el año 2015, ha concluido que sus Sellos son:

1. **Sello Católico Mariano:** Educación de estudiantes cristianos, serviciales, personales y con la comunidad.
2. **Sello de Derechos Humanos:** La comunidad Educativa fomenta el respeto e importancia de los DD.HH.; el valor de la familia y los deberes con que deben cumplir todos sus estamentos en el mundo cívico.
3. **Sello Solidario:** Formación de estudiantes colaboradores, valorando la autonomía y el respeto mutuo. La comunidad educativa fomenta la solidaridad como eje del quehacer educativo.
4. **Sello Inclusivo:** Educación de estudiantes capaces de convivir en la diversidad étnica, cultural y social; valorando la justicia y la promoción del diálogo y el entendimiento mutuo.
5. **Sello Académico: Estudiantes preocupados del saber, con inquietudes y motivaciones, para continuar estudios terciarios sea en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica o para insertarse en la vida laboral.**

Es también una comunidad educativa puesta al servicio de la comunidad Coyhaiquina, cuya sostenedora es la Fundación Educacional Mater Dei de Coyhaique, representada para estos efectos por la directora.

En consecuencia, es una comunidad educativa en que la síntesis de cultura fe y valores debe darse a través de todo su quehacer educacional, administrativo y de cualquier otra actividad, tanto de las sistemáticas como del extra programáticas, y en especial, por medio del testimonio personal de sus integrantes, como lo son los profesores, asistentes de la educación, administrativos, apoderados y estudiantes,

Los fundamentos filosóficos y los valores éticos que orientan los objetivos educacionales del colegio se nutren de los principios de la misión salvífica de la Iglesia Católica, madre y maestra. Su misión es la de educar a los estudiantes en los valores y conceptos de juventud, esfuerzo, compañerismo, sana competencia, disciplina y alegría. Sobre la base de los principios enunciados, los principales objetivos del COLEGIO MATER DEI COYHAIQUE son:

- Ponerse en el lugar de la cultura para educar a los estudiantes en una profunda formación crítica, en búsqueda de la verdad a todo nivel.
- Ayudar a los estudiantes a adquirir madurez en su equilibrio afectivo y espiritual responsabilidad autónoma, búsqueda del sentido de la vida y de los valores religiosos, respeto en la diversidad de opiniones creencias y culturas, para llegar a ser personas de opiniones de paz.

- Desarrollar en los jóvenes el conocimiento de sí mismos, de sus aptitudes y de su interioridad para hacerlos capaces de asumir la vida con sentido de responsabilidad, justicia, apertura, en un diálogo constructivo con todos los hombres.
- Educarlos en el sentido del deber, valorar la amistad y la colaboración, adquirir una dimensión comunitaria de la vida, solicitándoles una profundización de su propia experiencia de fe.

El personal que forme parte de esta comunidad debe manifestar con su comportamiento, palabras y actos, su fidelidad a las directrices que emanan de la Dirección del colegio, tanto en sus aspectos académicos como de sus sellos identitarios.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá:

- a) Por colegio, empresa o empleador, al COLEGIO MATER DEI COYHAIQUE.
- b) Por “trabajador”, “personal” y “funcionario” “docente, asistente de la educación a aquella persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales bajo la dependencia y subordinación del COLEGIO MATER DEI COYHAIQUE, en virtud de un contrato de trabajo.

Todo miembro del establecimiento debe conocer y adherir al Proyecto Educativo Institucional (PEI) del colegio. Para poner en práctica el PEI, la dirección contrata al personal idóneo y necesario. En consecuencia, todo el personal del establecimiento debe tener una noción mínima de su organización curricular, impregnarse de la mística propia del Colegio Mater Dei y perfeccionarse permanentemente en su especialidad y en las orientaciones formativas del establecimiento manteniéndose en la línea del PEI.

**Artículo 2°:** Las personas a quienes el COLEGIO MATER DEI, acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

#### TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA

- a) Fotocopias de su Cédula Nacional de Identidad y una fotografía reciente tamaño carné.
- b) Finiquito del último empleador si lo hubiese tenido.
- c) Currículo Vitae. Con respaldo de certificados: certificado de título profesional legalizado ante notario, certificados de estudios, de perfeccionamiento o capacitación.
- d) Certificado de Institución formadora con N° de semestres y horas.
- e) Inscripción en Secreduc según corresponda. (profesionales PIE)
- f) Certificado de nacimiento.
- g) Documento inhabilitación para trabajar con menores.
- h) Certificado de idoneidad psicológica.
- i) Documento que acredite la afiliación a los sistemas de asociaciones de Fondos de Pensión e Institutos de Salud Previsional y la situación actual de afiliado. En caso de estar afiliado a otros sistemas previsionales y de salud debe presentar documentos equivalentes a los anteriores.
- j) Si el postulante fuere menor de 18 años deberá acompañar autorización notarial de su padre, madre o del guardador legalmente designado.
- k) Certificado de antecedentes.
- l) Cumplir con las demás exigencias que la Dirección del colegio determine. (Entrevista con Dirección y Coordinadora de Pastoral, Evaluación psicológica, etc.)

## TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS

El trabajador o trabajadora extranjeros sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo.

**Artículo 3°:** Cada vez que los antecedentes personales sufran modificaciones, éstos deberán ser comunicados a la Dirección del establecimiento, o a quién ésta designe al efecto, dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha en que se produjo la modificación.

**Artículo 4°:** Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

## TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 5°:** Cumplidos los requisitos señalados en el Título I, y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador o trabajadora, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original empleador, 1ª copia trabajador o trabajadora. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

**Artículo 6°:** Todo contrato de trabajo contendrá a lo menos, las estipulaciones que señalan los artículos 10° del Código del Trabajo y 54 de la ley 19.070.

**Artículo 7°:** Toda modificación al contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares de este, o en un documento anexo que lo complementará, y deberá llevar la firma del representante legal del colegio y del trabajador.

En el evento de operar reajustes legales de remuneraciones, no será necesario consignarlos en el contrato. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizado en él por lo menos una vez al año.

**Artículo 8°:** 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 del trabajador o 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.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo, el colegio y el trabajador o trabajadora.
- h) Para trabajadores y trabajadoras extranjeros (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:
  - Lugar y fecha de expedición.
  - Nombre, nacionalidad, Rut y domicilio del empleador(a)

- Nombre, nacionalidad, N° de pasaporte y domicilio del trabajador o 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:
  - i. Cláusula de vigencia.
  - ii. Cláusula de viaje.
  - iii. Cláusula de régimen previsional.
  - iv. Cláusula de impuesto a la renta.

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

**Artículo 9°:** El personal se compromete individualmente a realizar el trabajo pactado en el respectivo contrato de trabajo, obligándose a ejecutar los trabajos propios de su profesión u oficio que le sean encomendados.

Sin perjuicio de lo anterior la Dirección del Colegio se reserva el derecho de trasladarlo de su lugar de trabajo y la naturaleza de estos, a condición de que se trate de labores similares, y siempre que el traslado no importe un menoscabo para el trabajador.

Los trabajadores docentes, deben participar cada año como examinador en el proceso de administración de la Prueba de Selección Universitaria PSU u otro instrumento que lo remplace, por ser el colegio Sede de PSU de acuerdo a convenio del colegio con el DEMRE, perteneciente a la Universidad de Chile.

**Artículo 10°:** Se considerará jornada ordinaria de trabajo la estipulada en el respectivo contrato de trabajo y que no exceda el límite de 45 horas semanales fijado en el código del trabajo. Este límite se reduce a 44 horas tratándose de los trabajadores docentes y docentes directivos. (de acuerdo a estatuto docente).

Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultad de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización de un superior, y demás trabajadores señalados en el artículo 22 del código del trabajo.

**Artículo 11°:** El tiempo en que se interrumpa la jornada de trabajo para que el personal tome su colación no se considerará como trabajado para ningún efecto legal.



Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio del derecho del empleador para alterar la jornada de trabajo convenida, en los términos señalados en el artículo 12 del código del trabajo.

**Artículo 12°:** La jornada de trabajo que exceda el máximo legal o la pactada, se considerará extraordinaria salvo las situaciones descritas en el artículo 11° de este reglamento, estas deben ser autorizadas por escrito por la dirección del colegio.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse conjuntamente las remuneraciones ordinarias del mismo período. Las horas extraordinarias no podrán exceder de 2 horas cronológicas por cada día.

De las horas extraordinarias se llevará un registro especial en el que conste su pago o compensación en horas de servicio, según se haya pactado por escrito entre las partes.

**Artículo 13°:** No se considerarán horas extraordinarias:

- a) Las que se lleven a cabo sin conocimiento y autorización de la Dirección del Colegio o de su jefe directo.
- b) Las que sean trabajadas en compensación de permisos previamente solicitados por el trabajador y autorizados por la Dirección del colegio.
- c) Las que no tengan esa calidad conforme a las disposiciones legales aplicables (ley 19.070, D.S. 453 del Ministerio de Educación de 1992), teniendo en consideración las condiciones especiales de las labores pedagógicas y/o administrativas, y/o directivas realizadas por el personal.

**Artículo 14°:** El Colegio promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y/o 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. (Acompañamiento Dirección Pastoral).

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

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

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador o trabajadora, dando aviso por escrito a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del trabajador o trabajadora.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador o trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador o trabajadora prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

**Artículo 16°:** (Artículo 160 del Código del Trabajo) El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a. Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones.
  - b. Conductas de acoso sexual.
  - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador o trabajadora en contra del empleador o de cualquier trabajador o trabajadora que se desempeñe en la misma empresa.
  - d. Injurias proferidas por el trabajador o trabajadora al empleador.
  - e. Conducta inmoral del trabajador o trabajadora que afecte a la empresa donde se desempeña.
  - f. Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del docente o asistente de la educación a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del docente o asistente de la educación, lesionando la atención de los estudiantes, significando una perturbación grave en la marcha del colegio.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador o trabajadora, entendiéndose por tal:
  - a. Salida intempestiva e injustificada del docente o asistente de la educación del colegio durante las horas de trabajo, sin permiso del director o de quien lo represente
  - b. Negativa a trabajar, sin causa justificada, en las labores convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del colegio, a la seguridad o a la integridad física, moral y psicológica de los estudiantes, funcionarios docentes o asistentes de la educación.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

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

(Artículo 177 del Código del Trabajo) El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador o trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador o trabajadora. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

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

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

**Artículo 19°:** Sin perjuicio del derecho del trabajador afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión del Colegio de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante el propio Colegio dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

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

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

#### **TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

**Artículo 20°:** La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con una jornada general u horario normal:

- Para Docentes: 08:00 a 13:00 y 14:30 a 18:30 horas de lunes a viernes.
- Para asistentes de aula: 08:00 a 13:00 y de 14:30 de 16:30 horas de lunes a viernes.
- Para Asistentes auxiliares se manejará con sistemas de turnos. De lunes a sábado.
- El Colegio podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten al colegio.

**Artículo 21°:** El docente y o asistente de la educación no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

**Artículo 22°:** El tiempo destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

**Artículo 23°:** Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral, marcando el reloj control y registrando el motivo en el libro adjunto a este.

La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de reloj control conforme a la ley.

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

**Artículo 24°:** Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 21 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

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

Las horas extraordinarias deben pactarse previamente por escrito y no podrá tener duración superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 25°:** No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

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

**Artículo 26°:** La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida o ingreso anticipado al contratado, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

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

## **TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA**

**Artículo 27°:** Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, se llevará un registro electrónico, en reloj control.

El empleador es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada docente y asistente de la educación, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en el respectivo reloj control.

**Artículo 28°:** También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un docente o asistente de la educación ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

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

**Artículo 29°:** El docente o asistente de la educación no debe iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en contrato, y no permanecer en el colegio después de su jornada.

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

**Artículo 30°:** Los domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores del colegio, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar el colegio exceptuado del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los domingos y festivos.

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

## **TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 31°:** Los asistentes de la educación con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el Código del Trabajo.

La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y por el promedio de lo ganado durante los 3 últimos meses trabajados, para el caso de trabajadores con remuneraciones variables.

De acuerdo al estatuto docente, Art. N° 41, los profesores tienen derecho a feriado los meses de enero y febrero de cada año, más el receso de invierno

**Artículo 32°:** Los Asistentes de la Educación con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil.

**Artículo 33°:** El feriado se concederá de acuerdo con el Calendario Regional Escolar.

El personal asistente de la educación debe hacer uso de su feriado legal de 20 días hábiles que deben hacerse efectivos en el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo.

**Artículo 34°:** Solo si el asistente de la educación, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia al colegio, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

## TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PERMISOS

### DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

**Artículo 35°:** El trabajador/a enfermo/a o imposibilitado/a para asistir al trabajo dará aviso a la dirección del colegio, personalmente o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador/a entregar en la dirección del colegio la licencia médica respectiva.

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

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

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

Ante el rechazo de una licencia médica, si el trabajador o trabajadora está afiliado a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

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

**Artículo 36°:** Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

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

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

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación de ella, mediante carta certificada con

copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

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

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

**Artículo 37°:** Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso de este. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

**Artículo 38°:** El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco<sup>1</sup> días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto el cual será de días continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable. Sin perjuicio de lo anterior este beneficio debe ser solicitado por escrito a la dirección del colegio.

**Artículo 39°:** Las trabajadoras tendrán derecho a disponer a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

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

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

**Artículo 40°:** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica.

**Artículo 41°:** Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un

---

<sup>1</sup> Cuatro días adicionados por ley N° 20.047, más un día señalado en el artículo 66 del Código del Trabajo.

año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

## DE LOS PERMISOS

**Artículo 42°:** Por Servicio Militar Obligatorio, los trabajadores que salgan a cumplir con el mismo o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador o trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

## PERMISO ADICIONAL OTORGADO POR EL COLEGIO A SUS TRABAJADORES

**Artículo 43°:** La Fundación Educacional Mater Dei, a contar del año 2017 otorgar a todos los funcionarios del colegio, que tengan un año de antigüedad, dos días hábiles de permiso con goce de remuneraciones dentro del año calendario, no acumulables.

Para hacer uso del beneficio se debe:

- Solicitar por escrito con diez días de anticipación, los cuales estarán sujetos a la autorización de la dirección del colegio, velando por el buen funcionamiento y el normal desarrollo del Proyecto Educativo.
- Debido a la naturaleza de los servicios en el sector educacional, este permiso, no podrá ser, ni lunes, ni viernes ni en inicio o termino de feriados legales.

**Artículo 44°:** De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 66), en el caso de muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil, el trabajador o trabajadora tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. También tendrá derecho a tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así también en caso de muerte del padre o de la madre del trabajador o trabajadora.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo del fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

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

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

**Artículo 45°:** En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador o 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 o trabajadora, en el día del matrimonio y en una fecha posterior.



## **TÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES Y DESCUENTOS**

**Artículo 46°:** Por remuneración se entiende la retribución en dinero, que debe percibir el trabajador de parte del empleador, causada por el contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley y las indemnizaciones por años de servicio establecidas en los artículos 162 y siguientes del código del trabajo.

El pago de las remuneraciones mensuales se hará a más tardar el último día hábil del mes calendario, dentro de la hora cronológica siguiente al término de la jornada, en el lugar de trabajo.

**Artículo 47°:** La dirección deducirá de las remuneraciones:

- a) Los impuestos que las graven.
- b) Las cotizaciones previsionales.
- c) Las cotizaciones de salud.
- d) Las demás prestaciones que permite la ley.

Podrán deducirse de las remuneraciones otras sumas o porcentajes determinados, previo acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. El total de estas deducciones, incluidos los descuentos especiales, no podrán exceder del 15% de las remuneraciones bruta del trabajador.

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

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

**Artículo 48°:** EL COLEGIO MATER DEI cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

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

**Artículo 49°:** Los reclamos, peticiones e informaciones individuales serán formulados por el interesado, por escrito, y se tramitarán directamente ante la dirección del colegio, quien dará respuesta en un plazo no mayor a cinco días.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas deben canalizarse por medio del Centro de Educadores del colegio. Estas peticiones serán contestadas por escrito por el Director del colegio dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

## DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

**Artículo 50°:** Los trabajadores que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquellos trabajadores que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a DIRECCION DEL COLEGIO MATER DEI, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en el colegio y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

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

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

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

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

**Artículo 51°:** Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas labores que se desarrollan en el colegio y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

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

Cuando se integren trabajadores o trabajadoras con capacidades disminuidas, se propenderá a lo siguiente:

- a) Promover la integración de los trabajadores.
- b) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad y aptitud del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Adaptar las estrategias de comunicación interna del colegio de tal forma de favorecer la integración de todos los trabajadores.
- e) Realizar inducción y acompañamiento a los trabajadores o trabajadoras discapacitados, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

**Artículo 52°:** El colegio cuidará de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación, entendiéndose como tales toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

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

**Artículo 53°:** Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

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

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

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella.

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

## **TÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 54°:** Serán obligaciones del personal del colegio cumplir el contrato y las normas siguientes:

- a) Realizar eficientemente el trabajo convenido y en conformidad a las órdenes e instrucciones impartidas por las instancias jerárquicas del colegio.
- b) Mantener un clima cordial y de respeto entre todo el personal, con los estudiantes 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 del colegio.
- c) Desempeñar en forma personal e indelegable sus labores, tanto las de docencia de aula como las actividades curriculares no lectivas, con la debida diligencia, eficiencia, honestidad y puntualidad.
- d) Guardar la correspondiente lealtad con la institución, sus autoridades, el resto del personal y el alumnado.
- e) Mantener la sobriedad y compostura que corresponde a todo educador o trabajador.
- f) Cuidar los bienes del colegio, velar por su mantenimiento dando aviso inmediato a la Dirección, en caso de deterioros, pérdida y evitar gastos innecesarios.
- g) Cumplir con el horario de trabajo pactado y el sistema de control de asistencia adoptado, debiendo comunicar oportunamente las inasistencias.
- h) Poner en conocimiento del superior inmediato o de la Dirección las irregularidades que se adviertan o los reclamos que se le formulen.
- i) Guardar reserva en los asuntos cuya naturaleza lo requiera, tales como matrices de pruebas, acuerdos de consejos de profesores entre otros, y los demás asuntos en los cuales se hayan dado instrucciones en cuanto a su carácter reservado.
- j) Estar dispuestos a la colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o emergencia del colegio, y la cooperación en la investigación de accidentes que ocurran en el establecimiento.
- k) Tratándose de trabajadores a quienes el colegio les proporcione uniformes, estarán obligados a usarlos en forma permanente mientras desempeñan sus labores.
- l) En general, cumplir con todas las normas establecidas en el presente reglamento, en los respectivos contratos de trabajo, en la ley y demás normas jurídicas.

**Artículo 55°:** Los trabajadores o trabajadoras del COLEGIO MATER DEI, deben cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida.
- c) No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada.
- d) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- e) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- f) Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- g) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.

## TÍTULO XVII: DE LAS PROHIBICIONES

**Artículo 56°:** Se prohíbe al personal del colegio:

- a) Ocuparse de asuntos ajenos a su labor durante la jornada de trabajo.
- b) Llegar atrasado a su trabajo sin causa justificada.
- c) Preocuparse durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento, de asunto personales, o de atender a personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- d) Revelar antecedentes o informaciones que tengan carácter de reservado, tales como las indicadas en el Artículo 55 letra i.
- e) Desarrollar durante el horario de trabajo y dentro del colegio, actividades de carácter político partidista.
- f) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como asimismo dormir o preparar alimentos en los mismos.
- g) Retirar libros, equipos o elementos de trabajo del recinto del colegio, que no sean de propiedad del trabajador, sin la autorización correspondiente.
- h) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones contrarias a la moral o las buenas costumbres.
- i) Ingresar al establecimiento o trabajar en estado de intemperancia.
- j) Adulterar el registro de llegada o salida al trabajo.
- k) Utilizar equipos a su cargo con finalidades ajenas a sus obligaciones, o sin autorización.
- l) Contratar, vender o comprar cualquier tipo de mercadería dentro del colegio sin estar expresamente autorizado para ello por la Dirección, lo cual debe constar por escrito.
- m) No cuidar en forma adecuada los bienes y/o las instalaciones del colegio, en particular dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por el establecimiento.
- n) Fumar en aulas, oficinas o cualquier otra dependencia del establecimiento.
- o) Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- p) Enajenar o entregar en comodato el uniforme o ropa que se le ha facilitado para el desarrollo de sus funciones.
- q) Hacer circular listas y organizar colectas sin autorización escrita de la Dirección del colegio.
- r) Llevar dentro del establecimiento conducta impropia con los valores éticos que sustenta el Colegio de acuerdo con lo expresado en el Artículo 1° del presente reglamento, especialmente en lo relativo a la opción religiosa.
- s) En el colegio u horario de trabajo Hacer clases particulares a los estudiantes del establecimiento, recibiendo por ello dinero o donativos equivalentes.
- t) Ningún trabajador podrá tomar la representación del colegio, para ejecutar actos o contratos que excedieren sus atribuciones propias que comprometan al colegio.

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

**Artículo 57°:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su dignidad o que le signifiquen incomodidad, por ser una conducta indebida, no correspondida y fuera de lugar y que pone en riesgo su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### PROCEDIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL:

**Artículo 58°:** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado a la dirección del colegio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Artículo 59°:** La denuncia deberá contener:

- a) La individualización del presunto acosador.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Recibida la denuncia, la dirección del colegio o quien designe, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

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

**Artículo 60°:** La dirección del colegio dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección, o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

**Artículo 61°:** En conformidad al mérito del informe, el colegio deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

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

**Artículo 62°:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

**Artículo 63°:** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

**Artículo 64°:** (Artículo 171 del Código del Trabajo) Si quien incurriere en las causales de los números \* 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 (C. del T.), el trabajador o trabajadora afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

El trabajador o trabajadora deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

- Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.

Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

---

\*  
1. Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas.  
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.  
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

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

**Artículo 65°:** Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

## **TÍTULO XX: SANCIONES Y MULTAS**

**Artículo 66°:** Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán según lo dispuesto por la Dirección del Colegio Mater Dei con lo siguiente:

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

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

No obstante, la Dirección evaluará las circunstancias de gravedad de la falta, reiteración y los antecedentes laborales del trabajador, debiendo oír al afectado y a su superior directo, antes de aplicar la sanción respectiva.

En relación con los trabajadores que no cumplan con las medidas de higiene y seguridad en el trabajo, serán sancionados según lo dispone el artículo 20 del D.S. 40/ 69 del Ministerio de Salud y sus modificaciones.

## **TÍTULO XXI: DEL PERSONAL Y SUS FUNCIONES ESPECÍFICAS**

**Artículo 67°:** Para los efectos del presente reglamento interno y de acuerdo con la naturaleza de las funciones, el personal se clasificará de la siguiente forma:

- a) Docentes Superiores o Directivos
- b) Docentes
- c) Asistentes de la Educación:
  - i. Asistentes Profesionales.
  - ii. Asistentes de Aula.
  - iii. Asistentes Administrativos.
  - iv. Asistentes Auxiliares.

**Artículo 68°:** Docentes Superiores o Directivos: Corresponde a los integrantes del Equipo de Gestión conformado por:

- a) Director
- b) Jefes de Unidad Técnica Pedagógica (Educación Básica y Media)
- c) Coordinador de Pastoral



- d) Coordinador de Convivencia Escolar
- e) Administrador
- f) Equipo de Gestión Ampliado
- g) Orientador
- h) Inspector General
- i) Coordinador de Programa de Integración Escolar (PIE)

**Artículo 69°:** Docente es el profesor, o profesional que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje y formación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en el colegio en sus niveles parvulario, básico y medio.

Son funciones docentes las señaladas en los artículos 6°, 7° y 8° del estatuto docente.

**Artículo 70°:** La Dirección es un cargo, elegido por el Directorio de la Fundación, de acuerdo con la Delegada para Chile de las Siervas de María Dolorosa, siendo la principal autoridad del establecimiento y, en consecuencia, responsable de la organización, administración y funcionamiento del colegio.

**Artículo 71°:** El Jefe de la Unidad Técnico-Pedagógica es nombrado y removido según la confianza de la Fundación Educacional Mater Dei, teniendo una duración máxima en su cargo de cuatro años, sin perjuicio de poder ser designado nuevamente. Especialmente estará encargado de:

1. Elaborar el horario de clases por curso, asignatura y profesor.
2. Elaborar los informes de distribución de la carga horaria del personal docente para Dirección.
3. Informar oportunamente a la Dirección, los reemplazos de docentes, en cuanto a cursos y horas atendidas.
4. Coordinar el uso, implementación y mantención del gimnasio.
5. Coordinar el uso y administración de las salas y dependencias del establecimiento.
6. Coordinar y supervisar las funciones del encargado de enlaces.
7. Coordinar y supervisar las funciones del Programa de Integración Escolar (PIE)
8. Coordinar y apoyar a las Inspectorías en actos, turnos y mantención.
9. Liderar junto a la Dirección del Colegio, la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, participativamente con el Equipo de Gestión, con los Jefes de Departamentos de asignatura, Consejo de Profesores, Asistentes de la Educación, Consejo Escolar, Centro General de Estudiantes, Centro General de Padres y Apoderado.

**Artículo 72°:** El Inspector(a) General es quien tiene como obligación velar porque las actividades del establecimiento se desarrollen en un ambiente de disciplina, orden y sana convivencia. Especialmente estará obligado a:

- a) Velar por que los hábitos, conductas y valores en los estudiantes y personal del colegio, permitan el correcto desarrollo de las actividades, junto con promover su crecimiento social y personal.
- b) Controlar la concurrencia de los estudiantes al establecimiento exigiendo puntualidad en su llegada.
- c) Controlar la disciplina del alumnado, exigiendo el respeto al establecimiento y a su persona.
- d) Controlar el cumplimiento de los horarios de los docentes en sus clases sistemáticas.
- e) Resguardar las condiciones de higiene y de seguridad del establecimiento.
- f) Coordinar y supervisar el funcionamiento de la enfermería.

- g) Velar por la buena presentación y el aseo del colegio.
- h) Autorizar junto con la Dirección, la salida extraordinaria de estudiantes.
- i) Programar y coordinar las labores de Inspectoría.
- j) Supervisar y controlar los turnos, formaciones y presentaciones del establecimiento.
- k) Coordinar, junto a equipo de Inspectoría el Programa de Alimentación Escolar PAE.
- l) Coordinar con la JUNAEB la administración y captura de la TNE Tarjeta Nacional del Estudiante.
- m) Realizar todas las coordinaciones con la JUNAEB, SOSER y otros organismos del intersector: Servicio de Salud, Hospital, Consultorios SENDA, Tribunales de Familia, fiscalía y otros, preocupándose que siempre que esté en el colegio una institución externa, estén presentes y responsables de los estudiantes funcionarios del colegio.

## **TÍTULO XXII: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

**Artículo 73°:** La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

## **TÍTULO XXIII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

**Artículo 74°:** Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba el Colegio Mater Dei con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional del Colegio Mater Dei, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

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

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

“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios”.

**Artículo 75°:** La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que “la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas

infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores".

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

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

#### **A. PREÁMBULO**

**Artículo 76°:** Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en el Colegio Mater Dei, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

**Artículo 77°:** El colegio adoptará todas las medidas necesarias para proteger 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 afecta el Colegio Mater Dei. Además, el establecimiento se obliga a llevar al día la estadística de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

**Artículo 78°:** Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de prevención de riesgos, dispuestas por el colegio y el organismo administrador del seguro social obligatorio. Asimismo, todo el personal que sufra un accidente sea de trabajo o durante su trayecto, hacia o desde el trabajo, por leve o insignificante que parezca, estará obligado a informar en el acto al colegio, ya sea directamente o por medio de su superior inmediato, el que a su vez deberá informar en los correspondientes formularios y dentro de los plazos que señala la ley, organismo administrador del seguro social obligatorio, según lo dispuesto en el Artículo 28° letra L.

Según la Ley N° 16.744, artículo N° 67, El Colegio Mater Dei "estará obligado a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."

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

## **TÍTULO XXV: LLAMADO A LA COLABORACIÓN**

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

### **B. DISPOSICIONES GENERALES**

Definiciones:

**Artículo 79°:** Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) Trabajador o Trabajadora: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en el Colegio Mater Dei y por los cuales percibe una remuneración.
- b) Jefe directo: La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora.
- c) Colegio: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o trabajadora.
- d) Riesgo profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.
- e) Accidente del trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5°, inc. 1°, Ley N° 16.744).
- f) Accidente del trabajo en el trayecto: Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador o trabajadora se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5°, inc. 2°, Ley N° 16.744).
- g) Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7°, inc. 1°, Ley N° 16.744).
- h) Organismo administrador del seguro: Para los trabajadores del Colegio Mater Dei es la Mutual de Seguridad CChC, de la cual el colegio es adherente.
- i) Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).
- j) Normas de seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador o trabajadora.
- k) Equipos de protección personal: Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.

- l) Investigación de accidente: Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

**Artículo 80°:** La Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal del Colegio Mater Dei.

El Comité Paritario, investigará todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias del colegio y de trayecto; informará a la Dirección las causas y sugerirá las medidas correctivas. Y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación.

**Artículo 81°:** La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata.

En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

De la notificación del accidente del trabajo.

**Artículo 82°:** Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

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

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato.

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

**Artículo 83°:** Investigación de los accidentes:

- a) Será obligación de la Dirección del colegio, comunicar en forma inmediata a la Mutual de Seguridad CChC. y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados, el Comité Paritario realizará la investigación de la ocurrencia de todos los accidentes laborales.
- b) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el colegio, deberá avisar a la dirección cuando tenga conocimiento o haya

presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.

- c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Dirección u Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

**Artículo 84°:** Todo trabajador que sufra 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 estrictamente 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.

**Artículo 85°:** De los Comités Paritarios, organización, elección y funcionamiento.

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes).
- c) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- d) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- e) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- f) Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- g) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N° 54 de la Ley N° 16.744.

**Artículo 86°:** Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)

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

## C. OBLIGACIONES

**Artículo 87°:** Las obligaciones establecidas para todo el personal del colegio se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:

### 1) Accidente del trabajo y enfermedad profesional

- a) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a la dirección dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.
- b) La denuncia de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla a la dirección, la investigación le corresponderá al Comité Paritario.
- c) La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.
- d) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en el Colegio. Deberá avisar a la dirección cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador o trabajadora, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando la dirección, Comité Paritario, del Colegio y/o el Organismo Administrador lo requieran.
- e) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7° 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 del Establecimiento de Salud u Hospital.
- f) Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de la dirección para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a la dirección de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- g) El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el colegio 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 de la dirección.
- h) En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, como también a Mutual de Seguridad acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos.
- i) Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores:

El empleador deberá:

1. Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados del Colegio sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
3. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

1. Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo,
2. De ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

## **2) Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo**

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellos lugares que requieren condiciones especiales.

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

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

## **3) Elementos de protección personal**

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

El trabajador o trabajadora dará cuenta de inmediato a la dirección si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

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

## **4) Mantenimiento, orden y aseo**

El trabajador o trabajadora deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pudiera causar un accidente, informando a la dirección toda situación de riesgo.

Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.

## **5) Prevención y protección contra incendio**

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



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

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

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

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la empresa y participar en los simulacros.

Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

#### **D. PROHIBICIONES**

**Artículo 88°:** Queda prohibido a todo el personal del colegio:

- a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador o trabajadora informar de inmediato a la dirección, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- b) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones sub estándares en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir señalética que el colegio haya colocado en sus dependencias u otras.
- l) Romper, sacar o destruir normas de seguridad que el colegio publique para conocimiento o motivación del personal.
- m) Ingerir o dar a otros trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión.
- n) Manejar, activar u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará la dirección en forma escrita.

- o) Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
  - Se está en estado intelectual alterado.
  - Se está en condiciones físicas disminuidas.
- p) Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por el colegio.
- q) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización de la dirección.
- r) Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.

## **TÍTULO XXVI: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.**

**Artículo 89°:** El Colegio Mater Dei, por la naturaleza de su trabajo hace uso en forma muy esporádicamente de esta situación, cuando ello ocurra velará por que en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a) Sistemas transportadores.
- b) Carretillas, superficies de altura regulable y carros provistos de plataforma elevadora.
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

**Artículo 90°:** El Colegio procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos. Según Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente. Real Decreto 487/1997.
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas.
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario.
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.
- f) 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. El Colegio organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

## **TÍTULO XXVII: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO**

**Artículo 91°:** Se prohíbe fumar en todas las dependencias del Colegio, tanto interiores como exteriores.

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

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

**Artículo 92°:** La Ley N° 20.096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", El colegio adoptara las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando estén expuestos a radiación ultravioleta.

Sobre las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) 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.
- d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada.
- f) Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador o trabajadora transpire o se lave la parte expuesta.
- g) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- h) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador o trabajadora, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- i) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

## **TÍTULO XXIX: RIESGOS PSICOSOCIALES**

**Artículo 93°:** La entidad empleadora es la principal obligada respecto de la prevención de los riesgos laborales, según lo ordenado en las siguientes disposiciones.

Los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo, establecen que el empleador estará obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el Colegio, también los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A su vez, el artículo 210 de dicho Código, obliga a las empresas o entidades empleadoras a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad.

Por su parte, de acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la Ley N°16.744, las entidades empleadoras deben desarrollar un rol activo en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debiendo, entre otras obligaciones: implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban los organismos administradores de la ley antes citada, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo; contar, cuando proceda, con Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad; adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que éstos les indiquen, y mantener al día el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

### **Los FACTORES PSICOSOCIALES**

El colegio, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas, mediante el cuidado y protección de su salud física, psíquica o social está obligada a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL (SUSESO – ISTAS 21).

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

**Artículo 94°:** (Artículo 76° de la Ley N° 16.744). La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechohabientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

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

**Artículo 95°:**

LEY 16.744, ARTÍCULO 77BIS

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

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de 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 aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador o trabajadora en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

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

**Artículo 96°:** (Art. 71 D.S. N° 101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de esta. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador o trabajadora accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome

conocimiento de este, el trabajador o trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

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

**Artículo 97°:** (Art. 72 D.S. N° 101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

Si un trabajador o trabajadora manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador o trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le realizará la evaluación.

- a) Deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

- b) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- c) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador o trabajadora y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- d) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o trabajadora o ex trabajador o ex trabajadora la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- e) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

**Artículo 98°:** (Art. 73 D.S. N° 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

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

- g) Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

**Artículo 99°:** (Art. 75 D.S. N° 101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

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

**Artículo 100°:** (Art. 76 D.S. N° 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compín) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las Compín y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o trabajadora o de la entidad empleadora.
- c) Las Compín, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N° 16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las Compín, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compín deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.
- f) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.
- g) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- h) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compín estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia con relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.



- i) En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- j) De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en este Reglamento.

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

**Artículo 102°:** (Art. 80 D.S. N° 101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

#### **G. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S. N° 40, TÍTULO VI)**

**Artículo 103°:** Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a esta obligación a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos.

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

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del trabajador o trabajadora a un nuevo puesto.

Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N° 40, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.

**Artículo 104°:** Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en el Colegio Mater Dei

## RIESGOS GENERALES

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
Sobre esfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga <sup>2</sup> , dispuestos por su empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo. (Leyes 20.001, 20.949, D.S. N° 63/2005)
Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, de inmediato desenchufarlo, dar aviso al técnico de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la Ley de Tránsito (Ley N° 18.290) y participar en cursos de manejo defensivo.
Radiación ultravioleta por exposición solar <sup>3</sup>	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector <sup>4</sup> solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Beber agua de forma permanente.

<sup>2</sup> Ley N° 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana; Ley N° 20.949; 2016; Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

<sup>3</sup> La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

<sup>4</sup> Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.
		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta <sup>5</sup> informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición. <sup>6</sup>
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

#### RIESGOS EN TRABAJOS CON MÁQUINAS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
Sobre esfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga <sup>7</sup> , dispuestos por su empresa Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo. (Leyes N° 20.001, N° 20.949 y DS N° 63/2005)
Contactos con energía eléctrica	Quemaduras, tetanización, fibrilación ventricular y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
Exposición a humos metálicos	Quemaduras y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.
Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.

<sup>5</sup> Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta.

<sup>6</sup>

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

Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 DbA en la jornada.
Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador o trabajadora.
Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

#### RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</p> <p>Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>

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

### RIESGOS PSICOSOCIALES

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

## **TÍTULO XXX: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 105°:** El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del Colegio con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Internas, al delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en el Colegio.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno del Colegio Mater Dei y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744. al momento de celebrar un contrato de trabajo y cada vez que sufra modificaciones.

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

**Formulario para imprimir y guardar en carpeta de antecedentes del trabajador**

**COMPROBANTE DE RECEPCIÓN  
DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

Yo, ....., RUT N°: ....., declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ....., de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo, el cual establece que “el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.”

Asumo que es mi responsabilidad leer su contenido y muy especialmente, dar cabal cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen y que formen parte integral de éste.

Nombre del Trabajador

Firma del Trabajador

(El trabajador debe escribir de su puño y letra).

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/

Señor  
Inspector Provincial del Trabajo  
Presente

Estimado Sr.: \_\_\_\_\_

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Colegio Mater Dei, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

Directora  
Colegio Mater Dei

Coyhaique;



Señor  
Secretario Regional Ministerial de Salud  
Presente

Estimado Sr.: \_\_\_\_\_

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Colegio Mater Dei, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

\_\_\_\_\_  
Directora  
Colegio Mater Dei

Coyhaique;