



Educades

Fundación educación para el desarrollo

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

NOVIEMBRE 2025

ÍNDICE

PREÁMBULO	4
 SECCIÓN I	
NORMAS DE ORDEN	
I. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
II. DEL INGRESO DEL TRABAJADOR/A	5
III. DEL CONTRATO DE TRABAJO	7
IV. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	8
V. DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	8
VI. CONTROL DE ASISTENCIA	10
VII. DE LAS REMUNERACIONES	10
VIII. DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS	11
IX. DE LAS COMISIONES ESPECIALES	14
X. DE LAS LICENCIAS MÉDICAS	15
XI. DEL TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO	15
XII. DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD	16
XIII. DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	19
XIV. DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	22
XV. DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	23
XVI. DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS	29
XVII. DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	30
XVIII. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA EMPRESA	33
XIX. MATERIAS RELATIVAS AL TABACO	34
XX. SOBRE CONDUCCION DE VEHICULOS MOTORIZADOS INSTITUCIONALES	35
XXI. DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	36
XXII. DEL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO	37
XXIII. REGISTRO DE CARGOS Y /O FUNCIONES DE LA EMPRESA	38
 SECCIÓN II	
NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	44
PREÁMBULO	44
I. DISPOSICIONES GENERALES	46
II. CONTROL DE SALUD	50
II. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO	51

IV. INDUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS	51
V. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES	
DE LA GESTION DE LA PREVENCION DE RIESGOS	
LABORALES Y EMERGENCIAS	53
VI. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	56
VII. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	59
VIII. DE LAS PROHIBICIONES	61
IX. DE LAS SANCIONES	62
X. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS	
ESTABLECIDOS EN LA LEY N°16.744	63
XI. DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	71
XII. DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA	
DE TRASTORNOS MÚSCULOESQUELÉTICOS	
RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT)	75
XIII. DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES	
DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	76
XIV. DEL PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN	
OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)	77
XV. DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE	
Y SEGURIDAD Y DELEGADO DE SEGURIDAD	77
XVI. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES	
Y DE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES	81
XVII. DEL USO DE VEHÍCULOS INSTITUCIONALES	93
XVIII. CONDICIONES DE TRABAJO	
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	95
XIX. RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS	
Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECCOS, ANTE COVID 19	95
XX. GESTIÓN DE RIESGOS EN TRABAJO	
A DISTANCIA Y TELETRABAJO	96
XXI. DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA	
Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL. LEY 20949	96
XXII. DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y DEL PLAN	
DE GESTION PARA LA REDUCCION DE RIESGOS	
DE EMERGENCIAS, CATASTROFE O DESASTRES	
EN LOS LUGARES DE TRABAJO	97
XXIII. DEL PERSONAL DE EMPRESAS	
DE SERVICIOS TRANSITORIOS	98
XXIV. DE LA CONSULTA Y PARTICIPACION	
DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTION PREVENTIVA	99
CAPÍTULO FINAL:	
DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO	101

PREÁMBULO

Este reglamento busca garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso y conciliador, promoviendo el bienestar de las y los trabajadores de la Fundación Educación para el Desarrollo, EDUCADES y el cumplimiento de la normativa vigente.

El Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, RIOHS, 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 y trabajadoras dependientes de la Fundación EDUCADES, en los centros educativos, faenas u obras que sean desarrolladas por la Institución en cualquier punto del territorio nacional.

Se organiza en dos secciones: la primera de ellas considera todos los aspectos relativos a ORDEN, en tanto, que la segunda, contempla todas las reglas relativas a HIGIENE Y SEGURIDAD.

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 a Fundación EDUCADES proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora, y de éste con sus compañeros y compañeras 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 los miembros de la organización.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores y trabajadoras con su empresa.
- Desarrollar una cultura de prevención de riesgos en el ámbito laboral.

SECCIÓN I

NORMAS DE ORDEN

I. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. El presente reglamento contiene el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, le corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Para efectos de esta sección, se considerarán las siguientes definiciones:

Empleador: La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Empresa: Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

ARTICULO 2. El presente reglamento interno establece las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, regulando las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

Será obligación de todos los trabajadores de la empresa tomar conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Al momento de su ingreso, cada trabajador recibirá un ejemplar del presente Reglamento Interno y deberá dejar constancia escrita de dicha toma de conocimiento.

ARTÍCULO 3. Las normas de este reglamento son aplicables a todos los trabajadores de la empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la ley o de acuerdos contenidos en contratos individuales de trabajo o en instrumentos colectivos de similar carácter.

ARTÍCULO 4. A partir de su entrada en vigencia, las normas y disposiciones contenidas en este Reglamento, se entienden incorporadas al contrato individual de trabajo y son obligatorias para los trabajadores y trabajadoras. En ningún caso suponen una modificación unilateral de las condiciones establecidas en cada contrato individual, principalmente en lo referido a las funciones, lugar de desempeño y montos de las remuneraciones pactadas. De este modo, la aplicación del Reglamento Interno no podrá significar una disminución de los beneficios contenidos en los contratos individuales y colectivos respecto de los trabajadores o trabajadoras afectos a los mismos.

II. DEL INGRESO DEL TRABAJADOR/A

ARTÍCULO 5. Toda persona que sea seleccionada para algún cargo o trabajo, antes de iniciar sus funciones, deberá presentar a la Administración, los siguientes documentos:

- a. Curriculum Vitae.
- b. Fotocopia Cédula Nacional de Identidad.
- c. Certificado de antecedentes para fines especiales, con vigencia máxima de 30 días.
- d. Certificado de Afiliación a alguna Administradora de Fondos de Pensiones, de Salud y Seguro de Cesantía.
- e. Certificado de Afiliación a Instituciones de Salud. En caso de que se encuentra afiliado a un prestador de Salud Privado o Isapre, debe indicar el monto pactado de su plan en pesos o en UF según corresponda.
- f. Certificado que acredite estar jubilado, si correspondiere.

g. Certificado de nacimiento de los hijos, para tramitar autorización de cargas familiares.

h. Número de cuenta corriente, o cuenta vista.

i. En el caso de ser estudiante en práctica, además deberá presentar carta de la institución educacional que solicita dicha práctica.

j. Si el contratado es menor de edad, certificado de haberse cumplido la obligatoriedad escolar.

k. Certificado que acredite el cumplimiento de las obligaciones militares, cuando proceda.

l. Además de los antecedentes anteriores, toda persona que ingrese a trabajar a cualquier establecimiento educacional administrado por la fundación deberá presentar: Título profesional o Licencia de Enseñanza Media, según corresponda al cargo que sea contratado, en copia autorizada ante notario, y certificado de antecedentes para fines especiales.

m. Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad.

Se deja constancia de que todos los postulantes serán sometidos a exámenes psicológicos, y en el caso de las personas que postulen a cargos en los establecimientos educacionales, se revisará si presenta inhabilidades para trabajar con niños, según el registro que consta en el Registro Civil e Identificación. Se deja constancia de que el empleador en cualquier momento de la relación laboral puede solicitar al trabajador la entrega de la documentación señalada en este artículo, de forma actualizada.

Todo postulante deberá llenar una ficha de ingreso con sus datos personales, los que serán oficiales en el caso de ser contratado durante toda la relación laboral, debiendo ser actualizados por el trabajador o trabajadora en el respectivo formulario de actualización de datos personales, a que se refiere el artículo 50 n°11, en caso de existir cambios en éstos, especialmente domicilio, estado civil, número de cuenta bancaria, entre otros. Se deja constancia que es responsabilidad del trabajador o trabajadora actualizar sus datos personales. El formulario de actualización de datos deber ser llenado siempre por el trabajador, y no por el personal del establecimiento educacional o unidad administrativa, y entregarse debidamente firmado.

ARTÍCULO 6. Al inicio de cada año escolar, dentro de los primeros quince días corridos de marzo, los docentes y asistentes de la educación deberán presentar al empleador un “Certificado de antecedentes para fines especiales”, el que no podrá tener una fecha de emisión superior a quince días a la fecha de presentación del documento.

En caso de que en el “Certificado de antecedentes para fines especiales”, que el trabajador o trabajadora docente y asistente de la educación entregare cada año en la fecha señalada, apareciere la comisión de algún delito de los señalados en los artículos 46 letra g) de la ley 20.370, artículo 9 del Decreto n° 315 de 2010 del Ministerio de Educación, artículo 10 del decreto 453 de 1992, artículo 3° inciso 1° de la ley 19.464, según corresponda, que les privaren de la “idoneidad moral” exigida, inhabilitándolo para ejercer la función docente o asistente de la educación, será desvinculado inmediatamente de sus funciones, sin derecho a indemnización alguna.

ARTÍCULO 7. La comprobación posterior de presentación de documentos falsos o adulterados será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, por la causal del artículo 160 n°1 letra B, del Código del Trabajo, esto es por “falta de probidad”.

III. DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. EDUCADES procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo dentro de los primeros 15 días de incorporado el trabajador o la trabajadora a la Fundación; y desde los 5 días siguientes, en el caso de trabajadores y trabajadoras por obra, trabajo o servicio. El contrato se extenderá en triplicado, firmando ambas partes, y quedando un ejemplar en poder del trabajador o trabajadora y los otros en poder del Empleador. En los contratos constará, bajo la firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato y de un ejemplar del presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 9. El contrato de trabajo debe contener las siguientes estipulaciones mínimas:

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

Se deja constancia de que la institución dispone de descripciones de cargo, donde se señalan detalladamente las funciones del trabajador o trabajadora y cuáles de estas funciones son esenciales, cuyo incumplimiento se puede considerar una infracción grave del contrato de trabajo.

El trabajador o trabajadora deberá cumplir todas las obligaciones que emanen del contrato, de la descripción de cargo, de las órdenes de sus jefes, instrucciones de la Fundación, de este Reglamento y, en general, de todo aquello que implique cumplimiento de buena fe de la función encomendada, es decir, se obliga a todo lo que emane de la naturaleza del contrato.

ARTÍCULO 10. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito en documentos anexos firmados por las partes. La remuneración del trabajador o trabajadora se actualizará en el contrato por lo menos una vez al año.

ARTÍCULO 11. Si la persona contratada se negase a firmar el respectivo contrato o anexo de contrato en que se consignarán modificaciones a las condiciones de trabajo, que ya se cumplen o ejercen en la realidad, y hubiese sido requerido para ello por la Inspección del Trabajo, podrá ser despedida sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido

contratada en condiciones distintas a las consignadas en el contrato de trabajo o que las modificaciones de contrato no existen en la realidad. Todo lo anterior, es de acuerdo a lo establecido en el artículo 9 del Código del Trabajo. Especialmente los docentes y asistentes de la educación deberán firmar los anexos de distribución horaria, cuyas horas serán financiadas por subvenciones especiales, como SEP, PIE, PRO Retención y otras, que el empleador considere para una buena administración de dichos recursos o para responder a requerimientos de la autoridad educacional. En caso de que el trabajador o trabajadora se niegue a firmar dichos anexos, podrá ser requerido para ello mediante la Inspección del Trabajo y si, aun así, persiste en su negativa, podrá ser despedido sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el contrato de trabajo o que las modificaciones de contrato no existen en la realidad. Todo lo anterior, de acuerdo a lo establecido en el artículo 9 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 12. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello implique menoscabo para el trabajador o trabajadora.

En el caso de los asistentes de la educación se tiene presente lo dispuesto en el artículo 38 de la ley 21.109: “Excepcionalmente, ante la ausencia transitoria de un docente, los asistentes de la educación, preferentemente psicopedagogos u otros profesionales, podrán ser destinados a cubrir una determinada clase, con el propósito de mantener el correcto funcionamiento de los establecimientos educacionales”.

ARTÍCULO 13. La empresa podrá solicitar al trabajador que se incorpora en un puesto de trabajo, que ejecute las actividades de inducción o de capacitación que sean necesarias, para un adecuado desempeño de su trabajo, las que tendrán carácter de obligatorias para el trabajador/a.

IV. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. La jornada ordinaria máxima de trabajo se ajustará a lo permitido en la legislación vigente (Código del Trabajo y Estatuto Docente).

El personal que no se rige por el estatuto docente o estatuto de asistente de la educación o alguna otra normativa especial, se ajustará, de manera progresiva, a la jornada de 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de 5 o 6 días, según lo permita la legislación vigente, asegurando al menos un día de descanso semanal continuo.

No estarán sujetos a limitación de jornada de trabajo quienes se encuentren en alguna de las situaciones de excepción previstas en la ley, como Secretario Ejecutivo, representante legal, asesores y trabajadores dependientes de empresas externas y todos aquellos que laboren sin fiscalización superior inmediata y que no ejerzan funciones en el establecimiento o dependencias de la Fundación. Asimismo, éstos quedan liberados del registro de horarios diario de entrada y salida establecidos en sus Contratos de Trabajo o anexos.

Los trabajadores o trabajadoras exceptuados de la limitación de la jornada no estarán obligados a registrarse en los sistemas de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que existan en las oficinas o establecimientos educacionales de la Fundación.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un intervalo de a lo menos media hora, para que los trabajadores o trabajadoras tengan su colación. El tiempo máximo de colación lo determinará el jefe de cada oficina, unidad o establecimiento educacional, de acuerdo a las necesidades del trabajo.

ARTÍCULO 15. Fundación EDUCADES podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación. Las horas trabajadas o en exceso se pagarán como extraordinarias, sin perjuicio de ser compensadas con horas de permiso.

ARTÍCULO 16. El período de interrupción para la colación no se considerará como trabajado para computar la duración de la jornada, en el caso de todos los trabajadores y trabajadoras de la institución, cualquiera sea su calidad. En el caso de los trabajadores asistentes de la educación de los colegios institucionales rige a este respecto, lo establecido en artículo 39 de la ley 21.109.

ARTÍCULO 17. El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de trabajo durante su jornada ordinaria, sin autorización de su Jefe Directo y la firma en el correspondiente sistema de registro, mediante el formulario dispuesto por la institución para tal efecto. Todo permiso para ausentarse de la jornada debe ser por escrito, de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 de este reglamento.

V. DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 18. Se considerarán “horas extraordinarias” el tiempo de trabajo que exceda la jornada ordinaria máxima semanal a que se refiere el contrato de trabajo; y el tiempo trabajado en días domingos y festivos, siempre que ellas excedan de dicha jornada ordinaria máxima semanal o de las pactadas contractualmente. Se considerarán extraordinarias y se pagarán como tales, aquellas horas que se pacten, debiendo ser autorizadas por el Jefe directo, Director/a del Establecimiento o el Secretario Ejecutivo de la Fundación.

ARTÍCULO 19. Las horas extraordinarias que se trabajen se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán pagarse conjuntamente con las remuneraciones del período respectivo. El personal docente no puede realizar horas extraordinarias.

ARTÍCULO 20. La permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin desarrollar labor o trabajo alguno, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 21. No se considerarán como horas extraordinarias el tiempo trabajado en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el empleador.

ARTÍCULO 22. Podrá excederse la jornada ordinaria, sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.

ARTÍCULO 23. La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá a los seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. La prescripción se interrumpe por la interposición de un reclamo administrativo.

VI. CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 24. Se revisará periódicamente el registro de firmas. Frente a la verificación de ausencia de firma, por negativa u olvido del trabajador o trabajadora que asistió a trabajar, se procederá a constatar el hecho en el mismo casillero carente de firma y hora, a través de timbre especial del colegio u oficina. Estando timbrado, el funcionario no podrá firmar sobre éste y deberá personalmente solucionar esta situación, solicitando al o la Encargado (a) de Administración autorización para firmar, quien autorizará y visará la firma mediante una señal de conformidad. El trabajador o trabajadora que no firme el libro de asistencia, quedando constancia de ello con el timbre respectivo, podrá ser requerido para hacerlo mediante la correspondiente amonestación. Si persiste en su actitud, se le amonestará por segunda vez, incluso puede tener asociada una multa y podrá ser calificada esta actitud como un incumplimiento grave del contrato si ello provoca perjuicio a la imagen de la institución, economía de la misma, buena marcha del trabajo, o si la institución es multada por la Inspección del Trabajo, por el hecho de que sus trabajadores o trabajadoras no firmen el libro de asistencia.

ARTÍCULO 25. Los registros de asistencia no podrán ser enmendados, o contener borrones, del mismo modo, está prohibido al trabajador o trabajadora remover el libro de asistencia de su lugar asignado.

VII. DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 26. La remuneración de los trabajadores y trabajadoras de EDUCADES será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato de trabajo o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la Ley. En caso alguno su

monto mensual podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente por jornada completa, salvo las excepciones legales. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de desgaste de herramientas, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley, y, en general, todas las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Para los efectos previsionales la indemnización por años de servicios no constituirá remuneración. Lo anterior es sin perjuicio de las regulaciones legales especiales, para docentes y asistentes de la educación.

ARTÍCULO 27. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada, en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 28. Las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras se liquidarán en forma mensual, por 30 días corridos efectivamente trabajados, el último día hábil de cada mes, o dentro de los primeros 5 días del mes siguiente.

ARTÍCULO 29. Se descontará también, la parte proporcional a la remuneración correspondiente al tiempo no trabajado, por ausencias, atrasos o licencias médicas. Sólo con acuerdo escrito entre las partes podrán deducirse de las remuneraciones cantidades destinadas a efectuar pagos a terceros, no pudiendo estas deducciones, exceder del 15% de la remuneración total.

ARTÍCULO 30. Junto con su pago respectivo, el trabajador o trabajadora recibirá, a través del correo institucional, un comprobante con los detalles de pago y descuentos correspondientes, si los hubiera.

VIII. DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS

DEL FERIADO ANUAL

ARTÍCULO 31. Los trabajadores o trabajadoras con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual, con remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca este reglamento. El feriado se concederá preferentemente en verano o primavera, considerándose las necesidades del Establecimiento y de su otorgamiento se dejará un comprobante escrito, firmado por el trabajador o trabajadora en tres copias, una de las cuales quedará en su poder. Para los efectos del feriado anual, el día sábado siempre se considerará inhábil.

Tratándose de docentes, éstos no tienen feriado legal, sino que descansan sólo en el período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero de cada año, o en el período que medie entre el término del año escolar y el inicio del otro. Por otra parte, el empleador podrá convocarlos en dicho periodo para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

El periodo de interrupción de actividades escolares de “invierno” no constituyen para los docentes vacaciones legales, quienes deberán acudir a trabajar en las actividades que el empleador determine, pudiendo en ciertos casos calificados otorgar algunos días libres de dicho periodo como permiso con goce de remuneraciones, lo cual en ningún caso constituirá un derecho adquirido.

Los asistentes de la educación gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

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

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

ARTÍCULO 32. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos de feriados consecutivos.

ARTÍCULO 33. El feriado anual no podrá ser compensado en dinero. El feriado no se vende, no se compra ni se negocia. El feriado anual se suspende por una licencia médica, excepto en el caso de los docentes y asistentes de la educación, dado que como tienen un periodo de descanso superior al “feriado legal”.

ARTÍCULO 34. Sólo si el trabajador o trabajadora, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a EDUCADES, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido, excepto en el caso de los Docentes, dado que tienen un periodo de descanso superior al “feriado legal”.

ARTÍCULO 35. Tratándose de trabajadores o trabajadoras cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirán una indemnización por este 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, excepto en el caso de los Docentes y Asistentes de la Educación, dado que tienen un periodo de descanso superior al “feriado legal”.

DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 36. Todo permiso para ausentarse durante la jornada ordinaria diaria de trabajo y, de la extraordinaria si procediere, por motivos extra laborales, es decir, personales, familiares y/o de otra índole, debe ser solicitado por escrito con la anticipación necesaria para ser escriturado y con la finalidad de permitir al jefe directo suplir al trabajador o trabajadora durante su ausencia, a fin de mantener la continuidad de las labores que permita dar curso normal al conjunto de la actividad o que permita la continuidad del servicio educativo en su caso. Los permisos serán solicitados por el trabajador o trabajadora en formularios dispuestos para tal efecto por la Fundación.

Todo permiso que no conste por escrito se considerará como inexistente, de manera que dicha ausencia del trabajador o trabajadora constituirá para todos los efectos legales una salida intempestiva del lugar del trabajo, de acuerdo al artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo.

Los permisos verbales se considerarán inexistentes, es decir, el empleador en ningún caso podrá otorgar permisos verbales. La invocación de un permiso verbal de parte de un trabajador o trabajadora para justificar su ausencia durante las horas de trabajo se considerará como la ausencia absoluta de permiso, no teniendo validez alguna el permiso verbal, en todo caso y circunstancia.

Ante un permiso debidamente otorgado por escrito, el trabajador o trabajadora deberá registrar su salida del lugar de trabajo en el libro control de asistencia, reloj control o en el sistema vigente a la fecha del permiso. Es responsabilidad de trabajador o trabajadora registrar su reingreso a las labores, debiendo coincidir, el tiempo efectivo de ausencia consignado en el sistema de control, con el tiempo de permiso otorgado. El no registro del reingreso, o consignar dicho registro excediendo las horas de permiso otorgadas, implicará considerar como no laboradas las horas de ausencia que excedan el permiso autorizado. Dichas horas de ausencia en exceso no serán pagadas, además se procederá a amonestar al trabajador o trabajadora, por infracción al permiso. Cuando se otorgare un permiso a un docente, éste deberá dejar el material pedagógico pertinente y necesario, de modo que los y las estudiantes no se vean perjudicados con su ausencia. Salvo en caso de extrema urgencia o emergencias se aceptará que no deje el material necesario.

ARTÍCULO 37. Los permisos no son un derecho del trabajador o trabajadora, sino una facultad del jefe directo y/o de los directores o directoras de los establecimientos educacionales de EDUCADES, debiendo estos velar que la concesión de permisos se realice de acuerdo a lo establecido en este título, en caso contrario podrán ser amonestados.

En la Oficina de Administración Central de EDUCADES, los permisos deberán ser solicitados al jefe directo, quien podrá denegar o aceptar el permiso según su discreción, debiendo enviar copia digital o material a RRHH antes de que el permiso comience a ser efectivo. En caso de ausencia del jefe directo, el trabajador o trabajadora solicitará permiso al cargo más alto siguiente según la organización interna de la Fundación.

En los establecimientos educacionales de EDUCADES, los permisos deben ser solicitados al Director o Directora del establecimiento, en su ausencia, a quién subroge el cargo en el momento, debiendo remitir copia, digitalizada o material, al departamento de RRHH para su registro y efectos, junto con el movimiento de personal.

ARTÍCULO 38. Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera de la distribución horaria semanal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir, jefatura y trabajador o trabajadora, con la debida antelación y forma en que se proceda.

IX. DE LAS COMISIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 39. Se entenderán por comisiones especiales, todas aquellas que realicen los trabajadores o trabajadoras de Fundación EDUCADES, quienes, por razones del cumplimiento de sus funciones, deban ausentarse del lugar de su desempeño habitual, dentro o fuera de la región o del país.

Todas las labores que se realicen en comisiones especiales deben ser previamente autorizadas por el Director del establecimiento, Representante Legal o Jefe de Oficina. Dicha autorización deberá realizarse por escrito utilizando el “Formulario de comisión especial fuera del lugar de trabajo” donde se deberá indicar el o los días que el trabajador o trabajadora se encontrará en terreno, hora de inicio y término de la comisión, la firma del trabajador o trabajadora y de quien autoriza la salida. Este documento, debe ser entregado a quien autorice y posteriormente a RRHH.

ARTÍCULO 40. En el caso de que la comisión especial lo requiera, el trabajador o trabajadora tendrá a cargo recursos financieros, los cuales deberá solicitar con anticipación al viaje y rendir dentro de los plazos establecidos por la administración con los respaldos correspondientes. Dicho recurso financiero será para los gastos de alojamiento, alimentación y transporte en que incurrieren, el que no será considerado remuneración para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 41. El trabajador en comisión especial cuenta con todas las coberturas otorgadas por la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, “mientras, y durante el periodo de tiempo que se encuentre en comisión especial y desarrolle actividades relacionadas con el trabajo”.

En el caso de que requiera atención médica por un accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional mientras esté en comisión especial, deberá acudir al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo a la cual se encuentre adherida la Fundación EDUCADES, que en este caso es, la Mutual de Seguridad. En caso de algún accidente grave deberá ser atendido en el centro asistencial más cercano.

ARTÍCULO 42. En el caso de trabajadores que por motivos laborales deban viajar al extranjero, la Fundación contratará un seguro de accidente que otorgará cobertura médica completa en caso de algún accidente.

X. DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

ARTÍCULO 43. El trabajador o trabajadora que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso de tal situación a su jefatura directa, a través de la presentación de la licencia médica, personalmente o por medio de otra persona, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio de la licencia, para que la Fundación la tramite ante la entidad pagadora de subsidios que corresponda.

ARTÍCULO 44. Es obligación del empleador dar el curso correspondiente y oportuno a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador o trabajadora involucrada pudiera tener acceso.

ARTÍCULO 45. Fundación EDUCADES prohíbe al trabajador o trabajadora con licencia médica, que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, que no sea acorde con la prescripción médica que fundamenta la licencia médica.

ARTÍCULO 46. Es obligación de cada unidad (oficina, sucursal de la institución o establecimiento educacional), tramitar las licencias de los trabajadores o trabajadoras que laboren en ella, debiendo el trabajador o trabajadora presentar su licencia en la unidad en que trabaje y no enviarla directamente a la Administración Central de la Institución. Tampoco podrán los jefes de cada unidad enviar las licencias recibidas a la Administración Central de la Institución para su tramitación, ya que la tramitación de la licencia es de cargo de cada unidad.

XI. DEL TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 47. Los trabajadores o trabajadoras podrán ser despedidos o su contrato terminado de conformidad con lo establecido en los artículos 159°, 160° y 161° del Código del Trabajo.

Además de lo anterior, en el caso de los docentes o asistentes de la educación, podrán ser despedidos por carecer de idoneidad moral, es decir, por haber sido condenados a los delitos que se indican en las leyes que le son aplicables.

El trabajador o trabajadora Docente y Asistente de la Educación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de este reglamento deberá entregar, en la oportunidad allí indicada, un “Certificado de antecedentes para fines especiales”. Si en este documento, constare o apareciere la comisión de algún delito de los señalados en los artículos 46 letra g) de la ley 20.370, artículo 9 del Decreto n° 315 de 2010 del Ministerio de Educación, artículo 10 del decreto 453 de 1992, artículo 3° inciso 1° de la ley 19.464, según corresponda, que les privaren de la “idoneidad moral” exigida, inhabilitándolo para ejercer la función docente o asistente de la educación, será desvinculado inmediatamente de sus funciones, sin derecho a indemnización alguna.

Cuando se trate de despidos que exijan el envío de carta certificada al domicilio del trabajador o trabajadora, el empleador cumplirá dicha obligación enviando la misiva “al domicilio registrado por el trabajador o trabajadora en su contrato o en el formulario de actualización de datos personales”. Es de responsabilidad del trabajador o trabajadora actualizar sus datos personales según lo que establece el artículo 50 numero 11) de este reglamento, entre ellos el domicilio, de manera que, ante algún cambio de estos datos, el dependiente debe proporcionarlos al empleador de manera oportuna o inmediata, mediante el formulario dispuesto para tal efecto, no siendo válido ningún otro medio. Así, en caso de despido mediante carta certificada, el empleador enviará la carta certificada al último domicilio registrado en la carpeta del trabajador o trabajadora, ya sea en su contrato o en el formulario de actualización de datos personales, no pudiendo alegar el trabajador o trabajadora que contaba con otro domicilio distinto a los señalados en los anteriores documentos.

ARTÍCULO 48. Se deja especial constancia de que los trabajadores o trabajadoras tienen obligaciones o prohibiciones esenciales o claves, ya sea en su contrato, en la descripción del cargo o en este reglamento, puesto que por su importancia son elevadas a esa calidad, de manera que el incumplimiento o infracción de estas obligaciones o prohibiciones esenciales, puede ser considerada grave para los efectos del artículo 160 n°7 del Código del Trabajo, y dar lugar a sanciones laborales o al despido correspondiente, de acuerdo al presente reglamento interno.

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

XII. DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 49. El presente título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

ARTÍCULO 50. Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año, durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales. La falta de acreditación de realización de los exámenes habilitará al empleador a descontar de la remuneración el período concedido para estos efectos.

Este permiso no podrá ser compensado en dinero.

ARTÍCULO 51. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o púerperas.

ARTÍCULO 54. Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

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

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

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la

trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador. En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

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

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

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

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

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

ARTÍCULO 53. Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTÍCULO 54. Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

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

- a. Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- b. Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.

- c. Se ejecute en horario nocturno.
- d. Se realice en horas extraordinarias de trabajo y,
- e. La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

ARTÍCULO 55. No obstante lo indicado en el punto anterior, si a consecuencia o en razón de su estado la trabajadora estima que no está en condiciones de desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

ARTÍCULO 56. Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

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

ARTÍCULO 57. El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

ARTÍCULO 58. Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico y la debida licencia, siendo obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes la visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

ARTÍCULO 59. Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo o efectuar con conocimiento de la empresa, cualquier actividad de tipo laboral.

XIII. DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ARTÍCULO 60. Del derecho preferente para el feriado legal.

El feriado legal se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del menor de edad, o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo

Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador, según corresponda.

ARTÍCULO 61. Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

El trabajador/a que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, podrá realizar toda o parte de su jornada diaria o semanal bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Las situaciones señaladas precedentemente deberán acreditarse mediante certificado de nacimiento que confirme la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, directivos u otros.

Este permiso se regirá por las siguientes reglas:

1. La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento y de tiempos de trabajo fuera de ellas, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo. Esta solicitud debe remitirse al Secretario Ejecutivo de la Fundación EDUCADES. El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas. En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2. Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3. Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4. El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, a lo menos lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo que habilita el ejercicio del presente derecho.

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

En casos de docentes y asistente de la educación, de acuerdo a dictamen N° 631/ 32 de la Dirección del Trabajo de fecha 22 de septiembre del 2025, no se aplicará el teletrabajo.

ARTÍCULO 62. Permiso para el cuidado de niño/a menor de 1 año enfermo.

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un niño/a de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

ARTÍCULO 63. Permiso para el cuidado de niño/a mayor de 1 año y menor de 18 enfermo.

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado de sus padres por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre tendrán derecho a un permiso para ausentarse por el número de horas correspondiente a 10 jornadas ordinarias al año, distribuidas a elección del trabajador en jornadas completas, parciales o combinación de ambas. El accidente o enfermedad deberán ser acreditados con certificación médica. Si ambos padres son trabajadores, podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal lo tiene un tercero distinto de sus padres, sólo esta persona podrá acceder al permiso, en los mismos términos. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias. En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados anteriormente se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa. Lo mismo aplica para los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional

de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

ARTÍCULO 64. Permiso cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador tiene derecho al permiso para ausentarse por el número de horas correspondiente a 10 jornadas ordinarias al año, distribuidas a elección del trabajador en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico. Las horas utilizadas por el trabajador deberán ser devueltas bajo los mismos mecanismos establecidos para el permiso para el cuidado de niño/a mayor de 1 año y menor de 18 enfermo. La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

ARTÍCULO 65. Permiso para trabajador/a voluntario de Bomberos.

Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo. El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada. El trabajador/a deberá dar aviso a su jefatura directa para que éste pueda tomar las medidas de resguardo.

XIV. DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 66. La Fundación EDUCADES, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, tiene especial interés en que los trabajadores y trabajadoras estén informados acerca de la situación de la Fundación, sus dificultades, problemas y proyecciones. Es por esto que para facilitar la comunicación interna se compromete a:

- Sostener reuniones permanentes con los equipos directivos de cada centro educacional; y con las distintas instancias de participación y bienestar que coexisten al interior de las oficinas y establecimientos educativos de la Fundación.
- Difundir las acciones institucionales a través de la página web y las redes sociales que administra y gestiona a nivel de la Fundación y centros educativos.

ARTÍCULO 67. Las peticiones de información que tengan relación con condiciones o sistemas de trabajo se formularán al Jefe Directo de cada estamento. Estas peticiones serán contestadas por escrito o por correo electrónico institucional, dentro de un plazo máximo de 20 días hábiles desde su presentación. La respuesta será notificada de la misma forma presentada.

XV. DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 70. Es obligación de los funcionarios y funcionarias de EDUCADES, cumplir estrictamente las estipulaciones de su contrato de trabajo, las obligaciones que emanan de la descripción del cargo, las órdenes escritas o verbales que se impartan en función de su trabajo y las de este reglamento, que a continuación se señalan:

1. Realizar personalmente la labor convenida, cumpliendo las normas e instrucciones establecidas.

2. Desempeñar su labor con diligencia y colaborar en la buena marcha del proceso principal y en la estabilidad de EDUCADES.

En el caso de los docentes y asistentes de la educación deben:

1. Mantener el debido respeto y un trato cordial hacia las y los estudiantes y sus familias.

2. Denunciar hacia las respectivas direcciones de los establecimientos todo hecho que pueda revestir las características de delito inmediatamente de conocido el hecho por el trabajador o trabajadora. Sin perjuicio de la denuncia a Fiscalía Penal o Carabineros que el trabajador o trabajadora debe realizar de acuerdo a la ley. En todo caso, si el trabajador o trabajadora efectúa una denuncia ante Carabineros y Fiscalía Penal, debe igualmente darlo a conocer a la dirección del establecimiento inmediatamente de efectuada la denuncia.

3. Cumplir estrictamente el “Reglamento interno de Convivencia Escolar” de cada establecimiento educacional en que trabaje. En caso que un docente y asistente de la educación sea sancionado de acuerdo al “Reglamento interno de Convivencia Escolar” por falta cometida a la normativa de convivencia escolar, cualquiera sea la entidad de la falta y de la sanción, ello será considerado como una falta grave para efectos del presente Reglamento Interno de Orden y Seguridad, por infracción a la presente obligación y podrá ser sancionado de acuerdo al TÍTULO XV DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS artículos 53 y siguientes del presente reglamento.

4. Respetar la imagen y el honor de la Fundación EDUCADES y a sus representantes, y respetar a éstos en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad, y respeto. Se considerarán infracciones a este deber de lealtad, el transmitir a otras instituciones información de carácter privado de La Fundación. La transmisión de información institucional a personas ajenas a la Fundación, si no está autorizada por su jefe directo, o si no

es en cumplimiento de alguna normativa legal, reglamentaria o Ministerial, se considerará una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato.

5. Cumplir con los conductos regulares que tiene establecidos la Fundación para plantear peticiones, reclamos o sugerencias que estime viables.

6. Dar aviso oportuno vía telefónica a quien corresponda, acerca de su ausencia por situaciones de emergencia o sorpresas que le pudieran ocurrir, en lo posible con anticipación al inicio de la jornada laboral, con la finalidad de tomar los resguardos para evitar perjuicios en el desarrollo del trabajo efectuado y para reaccionar oportunamente en resguardo de los derechos del trabajador. Dicho aviso también se podrá efectuar por correo electrónico institucional. El aviso por redes sociales como WhatsApp, Facebook, Messenger u otro tipo, sólo se considerará válido si el receptor del mensaje lo recibe, comprobándose ello por los medios que dispone cada red social para dar cuenta del recibo del mensaje. Para los trabajadores y trabajadoras de los establecimientos educacionales, el aviso deberá ser entregado al Directora o Directora. Para el caso de los trabajadores y trabajadoras de Casa Central, el aviso se entregará al Jefe Directo.

7. Marcar o firmar debidamente y, a la hora efectiva, los controles de entrada y salida. De acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de este reglamento, el trabajador o trabajadora que no firme su libro de asistencia podrá ser amonestado por el empleador, y si persiste en su actitud, se le amonestará por segunda vez, y podrá ser calificada esta un incumplimiento grave del contrato, si ello provoca perjuicio a la imagen de la institución, economía de la misma, buena marcha del trabajo, o si la institución es multada por la Inspección del Trabajo, por el hecho de que sus trabajadores o trabajadoras no firmen el libro de asistencia.

8. Mantener en todo momento relaciones deferentes con sus jefes, compañeros de trabajo y personal dependiente, de manera que el trabajador o trabajadora no debe utilizar, para con sus jefes y compañeros de trabajo, lenguaje soez, que implique una agresión al pudor, a las buenas costumbres, o que implique un detrimento en los derechos de la persona o a la autoridad de algún jefe con el que el trabajador o trabajadora se relacione.

9. Velar en todo momento por los intereses de la Fundación evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente, lento y gastos innecesarios.

10. Informar inmediatamente a las Jefaturas directas ante situaciones de riesgos que puedan afectar en temas de seguridad a los y las estudiantes, trabajadores o trabajadoras, y personas que visitan las dependencias de la Fundación.

11. Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y desperfectos que sufran los objetos a su cargo.

12. Comunicar al empleador de manera oportuna o inmediata, todo cambio en los antecedentes personales, como estado civil, domicilio, nombre, cuenta bancaria, para ser considerados en el contrato de trabajo, sus anexos futuros y en toda otra documentación que se genere de parte del empleador y trámites legales. La actualización debe efectuarse en el “formulario de actualización de datos personales”, en caso de existir cambios en éstos, especialmente domicilio, estado civil, entre otros. Se deja constancia que es responsabilidad del trabajador y trabajadora, actualizar sus datos personales. Si el trabajador o trabajadora no hubiere actualizado sus datos personales, en el respectivo formulario, habiendo cambiado éstos, no puede negarse a firmar algún anexo de contrato o documento donde se señalen sus datos personales, como estado civil o domicilio, debiendo firmar el documento y

conjuntamente actualizar sus datos personales. El formulario de actualización de datos debe ser llenado siempre por el trabajador, y no por el personal del establecimiento educacional o unidad administrativa, y entregarse debidamente firmado.

13. Los trabajadores y trabajadoras que deban atender público y el personal en EDUCADES, lo harán siempre en forma deferente y atenta, actuando además con prontitud y eficiencia en lo que les corresponda. En el caso de los trabajadores o trabajadoras de los colegios, cualquier reclamo en contra de algún trabajador o trabajadora por trato indecoroso, podrá ser sancionado, previo proceso de investigación, y en caso de persistir la actitud, previo proceso de investigación, podrá ser sancionado con penas más gravosas, pero en su caso, si el perjuicio afecta la imagen del Colegio frente a la comunidad en la que está inserta, la actitud podrá ser considerada grave para todos los efectos legales, pudiendo tomarse la decisión de desvinculación.

14. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida.

15. Respetar el horario de colación.

16. Comenzar el inicio de sus labores en el horario convenido en su contrato de trabajo.

17. Respetar los procedimientos en uso de la organización, ya sea para hacer uso de permisos, etc., y toda norma que la institución establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral.

18. Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la empresa a los cuales haya sido nominado.

19. Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.

20. Hacer la devolución a la empresa, terminada la relación contractual de los materiales o elementos de protección personal que se le hubiese entregado a cargo o lo que le resta de ellos, según sea el caso.

21. Usar cuando corresponda, los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.

22. Cumplir con lo establecido en las políticas institucionales vigentes.

23. Atender cuidadosamente todos los controles y señales destinadas a proteger y dar seguridad a sí mismo, a los demás y a los bienes de la empresa.

24. Cuidar las herramientas, maquinarias, enseres y efectos de la empresa. Si por negligencia no cumple lo antes expuesto, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición.

25. Usar y cuidar la ropa de trabajo que le proporciona la empresa. Si por negligencia deteriora la ropa de trabajo, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición.

26. Antes de retirarse al término de la jornada, guardar y/o entregar a quien corresponda, todo documento, máquina, herramienta, elementos, efectos de importancia o valor, a fin de que sea guardado con la debida seguridad y en el lugar destinado a tales fines.

27. Usar en todo momento modales correctos y deferencia para sus compañeros y superiores.

28. Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas humanas y materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.

29. Efectuar los reemplazos que disponga la empresa de acuerdo a las instrucciones de su jefe directo.

30. Participar activamente en las evaluaciones periódicas para detectar la presencia de riesgos psicosociales en la organización, así como en la eventual implementación de medidas para mejorar o fortalecer las dimensiones evaluadas.

El incumplimiento de cualquier de las obligaciones antes mencionadas será considerada falta grave.

ARTÍCULO 68. La Empresa, con la finalidad de proteger a la persona y la dignidad de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras, se obliga a:

a. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales contractuales o convencionales (montos, ajustes, periodicidad, etc.).

b. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores, con prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.

c. Colaborar en el perfeccionamiento de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a los programas de capacitación que se diseñen, y a los presupuestos que anualmente se aprueben por parte de la Fundación con dicho objeto.

d. Cumplir, en general, las normas contractuales y legales, respetando a los trabajadores y trabajadoras, tanto en su persona como en su dignidad.

e. Oír los reclamos que tanto los representantes de los Trabajadores y trabajadoras como cualquier funcionario le formulen, siguiendo los conductos regulares y jerárquicos establecidos en su organización interna.

f. No discriminar por motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, u origen social, tanto en la contratación de sus trabajadores o trabajadoras como en la evaluación de su desempeño y en el trato de éstos.

g. Implementar en cada uno de los centros de trabajo un plan de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

h. Mantener un canal de denuncia, investigación y sanción para casos de violencia sexual, laboral y violencia en el trabajo.

i. Cumplir con la normativa legal vigente para la publicación de políticas institucionales.

DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 69. Serán prohibiciones de orden para el trabajador o trabajadora, las situaciones que se nombran a continuación, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato y que, por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral, según la entidad y trascendencia de la falta que se trate:

a. Marcar una asistencia en el libro, u otro sistema que se lleve, con una seña escrita que no sea la propia firma o hacerse marcar la suya por un tercero.

b. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo. En el caso de los trabajadores o trabajadoras de los colegios, se considera grave inducir a los estudiantes a efectuar paros ilegales o tomas del establecimiento educacional.

c. Llegar atrasado a su lugar de trabajo.

d. No cumplir el horario de inicio y término de la jornada laboral.

e. Atentar contra la moral y las buenas costumbres dentro del recinto de la Fundación.

f. Presentarse a trabajar en estado de intemperancia, bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes. En el caso de trabajadores o trabajadoras de establecimiento educacionales y de todo aquel trabajador o trabajadora de la institución que acuda a un centro educacional de EDUCADES, se prohíbe estrictamente presentarse en el colegio con hálito alcohólico, dado que ello lesiona la imagen del establecimiento educacional, frente a los y las estudiantes y sus familias.

g. Efectuar comercio dentro del lugar de trabajo.

h. Utilizar la infraestructura, equipos y maquinarias de la Fundación EDUCADES para beneficio personal.

i. Agredir de hecho o de palabra a jefes, superiores, compañeros de labores y subordinados.

j. Provocar y alentar riñas en las dependencias de la Fundación EDUCADES.

k. Portar armas de cualquier tipo en los lugares y horas de trabajo.

l. Causar intencionalmente, o actuando con negligencia culpable, daños a los equipos, maquinarias, instalaciones, etc.

m. Negociar cualquier regalía en especie que otorgue la Fundación EDUCADES.

n. Revelar datos, antecedentes, imágenes, documentos institucionales, del establecimiento educacional, de la oficina o unidad donde el trabajador o trabajadora ejerza sus funciones, a cualquier persona ajena a su equipo regular de trabajo, ya sea por cualquier medio de comunicación, incluso por redes sociales, a menos que sea estrictamente necesario para el cumplimiento de alguna labor encomendada y de la cual se encuentre respaldo escrito de la solicitud de su jefe directo o algún jefe superior. Queda por tanto también prohibida la transferencia de información antes indicada a terceros, que no trabajen en EDUCADES, con la excepción que esta información sea solicitada por la justicia o por alguna autoridad administrativa del Estado, siendo en este caso visado o autorizado su envío por el jefe directo o algún jefe superior.

o. Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, o cualquier tipo de droga o estupefacientes, como así también, dormir en el lugar de trabajo.

p. No cumplir con el reposo que se le prescriba mediante licencia médica, u otro certificado que le obligue a mantener un periodo de recuperación de alguna enfermedad o accidente y/o realizar trabajos particulares (remunerados o voluntarios), durante dicho período.

q. Falsificar, alterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores o trabajadoras.

r. Usar el teléfono, las redes sociales institucionales u otro medio de comunicación de propiedad de EDUCADES, para fines ajenos a la labor para la cual fue contratada.

s. Usar los vehículos institucionales para fines personales o ajenos a la Institución.

t. Transportar en los vehículos de la Institución a personas ajenas a la misma, tanto dentro de la ciudad o fuera de ésta.

u. Solicitar a los trabajadores o trabajadoras, durante las horas de trabajo y al interior de cualquiera de las dependencias de EDUCADES, o en alguna actividad institucional fuera de su lugar de trabajo, adhesión a algún partido político o tendencia no política de cualquier género, o el ingreso de éstos a alguna organización ajena a la Fundación, ya sea mediante la firma de algún formulario o lista en papel o por medio de correos electrónicos institucionales o redes sociales institucionales.

v. Hacer mal uso o distraer recursos o fondos que la Institución le destine para el cumplimiento de sus funciones o distraer o hacer un uso indebido de fondos de bienestar o de fondos o recursos de cursos de establecimientos educacionales, cuando le sean entregados en administración o custodia.

w. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador o trabajadora de la empresa ejercer en forma indebida, y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

x. Acosar sexualmente a otro trabajador, trabajadora o algún estudiante. Se entiende por acoso sexual los requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

y. Acosar laboralmente a otro trabajador o trabajadora. Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, 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.

z. Se prohíbe acosar, hostigar, perseguir o discriminar a otras personas por motivo de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, nacionalidad u origen social.

aa. En el caso de los docentes y asistentes de la educación, deben mantener una actitud de respeto con el estudiantado, no debiendo utilizar un lenguaje soez de carácter sexual; no realizar bromas de connotación sexual, ni referirse de alguna manera ni positiva ni negativa al aspecto físico de los y las estudiantes; no realizar con el estudiantado cualquier diálogo sobre su vida sexual, a no ser que tenga relación con el ejercicio de sus funciones; así como todo contacto físico que pueda ser interpretado como acto de connotación sexual, en especial, mantener contacto físico con los y las estudiantes en solitario en oficina o salas de clases. Se prohíbe además cualquier actitud, acción o verbalización que incite a los y las estudiantes a escuchar, presenciar o participar de actos o comentarios de connotación sexual, que no se enmarquen dentro de la acción pedagógica regular, de quien está obligado a enseñar de sexualidad. Queda prohibido estrictamente entablar relaciones amorosas, íntimas o relaciones de pareja, con algún estudiante. Queda estrictamente prohibido acosar u hostigar a un o una estudiante con requerimientos de carácter sexual, por cualquier medio de comunicación, ya sea verbalmente, por teléfono, correo electrónico, WhatsApp, Facebook, Instagram u otra red social.

bb. En el caso de los docentes y asistentes de la educación, se prohíbe mantener con el estudiantado otro tipo de relación que no sea la necesaria para efectuar la labor encomendada, a menos que se trate de relaciones de parentesco.

El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones antes mencionadas será considerado falta grave.

XVI. DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 70. La infracción a las normas del presente reglamento da derecho al empleador a sancionar al trabajador o trabajadora que hubiere incurrido en ellas. Las sanciones previstas en este reglamento serán de amonestación, multa, o el término del contrato, decisión, esta última, que sólo depende del empleador, de acuerdo a la gravedad de la o las faltas en que incurra el trabajador o trabajadora, todo ello acorde con el sistema de terminación prevista en los artículos 159°, 160° y 161° del Código del Trabajo. Esto es, sin perjuicio, de la terminación de contrato por haber perdido el Docente o Asistente de la Educación la idoneidad moral de acuerdo a lo establecido en los artículos 6 y 45 de este reglamento.

ARTÍCULO 71. La amonestación podrá ser verbal o escrita. La amonestación verbal consiste en una conversación privada que puede hacer personalmente el superior jerárquico de la Fundación EDUCADES. La amonestación escrita podrá ser simple o grave. Las amonestaciones graves podrán ser internas, de las que se dejará constancia en la carpeta del trabajador o trabajadora tanto en la unidad donde trabaja como Administración Central; o públicas en el sentido que además de la constancia en carpeta, se comunicarán a la Dirección del Trabajo y/u otras entidades gubernamentales, según procediere.

ARTÍCULO 72. La Fundación, en caso de falta grave, podrá aplicar al infractor una multa de hasta del 25% de su remuneración diaria. El afectado por esta medida podrá solicitar la reconsideración al representante legal o a quien éste designe, situación que deberá ser resuelta dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción, de acuerdo al procedimiento establecido en el Título XII “Informaciones, peticiones y reclamos” del presente Reglamento interno, artículo 47 de este Reglamento. En todo caso, su aplicación podrá reclamarse a la Inspección del Trabajo respectiva. Las multas serán destinadas a incrementar los fondos del Bienestar Local en la unidad o sucursal en que labore el trabajador o trabajadora, y a falta de éste se elegirá el bienestar local de otra unidad, o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en orden señalado. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

ARTÍCULO 73. Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se entrevistará y oír al trabajador afectado, ponderando los antecedentes que éste acompañe en defensa de su derecho. La

determinación de la multa se efectuará considerando la remuneración mensual del trabajador, la gravedad de la infracción y la existencia de sanciones previas.

XVII. DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PÁRRAFO 1. DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES

ARTÍCULO 74. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

a. El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b. El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c. La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

PÁRRAFO 2. DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 75. Las y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se encuentra incorporado a modo de Anexos en el presente reglamento interno.

ARTÍCULO 76. Con todo, el empleador tendrá el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

PÁRRAFO 3. DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 77. Los procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

a. Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b. No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c. No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d. Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 tercero del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e. Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f. Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g. Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h. Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en éste se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i. Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

PÁRRAFO IV. DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES GENERALES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 78. Derechos generales de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a. Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b. Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c. Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d. Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.
- e. EDUCADES dispondrá de un canal interno de denuncia, investigación y sanción el que será difundido anualmente entre sus trabajadoras/es.

ARTÍCULO 79. Obligaciones generales de los empleadores.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, EDUCADES dispondrá de:

- a. De un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley. Se adjunta como anexo al presente reglamento.
- b. Un reglamento de Denuncia, Investigación y Sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, el que será difundido periódicamente entre sus trabajadores. Se adjunta como anexo al presente reglamento. En caso de violencia de un tercero, miembro de la comunidad escolar, se registrará por el Reglamento Interno de Convivencia escolar.
- c. Ciclos de capacitaciones anual a todos/as sus colaboradores en esta materia.

XVIII. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 80. El empleador, ante un mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre ambos. La no discriminación en materia de remuneraciones entre hombres y mujeres se basa de una situación de hecho, esto es, que el mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, de manera que debe tratarse de funciones laborales sustancialmente iguales. Constatada esa circunstancia de igualdad sustancial, es posible

analizar si existen diferencias en remuneraciones que impliquen una discriminación arbitraria entre un hombre y una mujer, es decir que no se funden en un criterio de justificación, como los señalados en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 81. Frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, es posible asignar remuneraciones distintas, basándose en criterios objetivos, como pueden ser, entre otros, las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

ARTÍCULO 82. De configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones contemplado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, la afectada o el afectado, podrá deducir un reclamo por escrito, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos que se detalla en el Título XIV del presente reglamento, artículo 57 y, una vez agotada esta instancia, podrá recurrir a la justicia.

ARTÍCULO 83. Por “características técnicas esenciales”, expresión contenida en el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa. Estas características técnicas esenciales, se encuentran en los manuales de cargos de cada unidad educacional y oficina de la Fundación. Todo trabajador o trabajadora deberá firmar un anexo con la descripción de su cargo, que asegure el conocimiento de éstas por el trabajador o trabajadora. Lo anterior es sin perjuicio del registro de los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, que se contiene en este reglamento interno.

XIX. MATERIAS RELATIVAS AL TABACO

ARTÍCULO 84. Se prohíbe fumar en todas las dependencias de Fundación EDUCADES, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo. En los casos que corresponda, la empresa habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizadas.

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

ARTÍCULO 85. La Ley 20.660 y Ley 20.105, que modifican la Ley 19.419 En Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece en su Art. 10°: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

a. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quién sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.

b. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:

c. Establecimientos de educación pre-básica, básica y media.

d. Recintos donde se expendan combustibles.

e. Aquellos en que se fabriquen, procesen o depositen, manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.

f. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.

g. Medios de transporte de uso público o colectivo.

ARTÍCULO 86. La Ley 20.660 y Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 en materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece en su Art. 11º “Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre”:

a. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.

b. Aeropuertos y terrapuertos.

c. Teatros y cines,

d. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.

e. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

f. Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuando los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos. Dependencias de órganos del Estado.

g. Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) del inciso anterior. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

XX. SOBRE CONDUCCION DE VEHICULOS MOTORIZADOS INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 87. Es obligación de todos los trabajadores o trabajadoras de fundación EDUCADES que, con motivo del desempeño de sus funciones, deban conducir vehículos motorizados institucionales, tener en consideración lo siguiente:

· Contar con licencia de conducir vigente y de la clase correspondiente al móvil que se le solicite conducir.

- Conducir vehículo sólo si se encuentra en perfecto estado de físico, mental, de consciencia y con todas sus facultades motrices en pleno funcionamiento.
- Antes de iniciar la conducción, deberá chequear el vehículo y verificar que se encuentra en buen estado.
- No podrá conducir si se encuentra en estado de intemperancia, ebrio, con hálito alcohólico, bajo efectos de drogas o medicamento que afecte sus reflejos motrices o la percepción de la realidad.
- Durante la conducción debe respetar las señales y Reglamentos de Tránsito en todo momento, respetar los límites de velocidad permitidos y conducir siempre a la defensiva.
- Será un incumplimiento especialmente grave que el trabajador o trabajadora durante la conducción se le curse una multa de tránsito de cualquier tipo, ya sea partes policiales, empadronados o municipales, pues ello denota transgresión a las normas del tránsito.
- El trabajador o trabajadora en ningún momento podrá hablar por teléfono móvil mientras conduce, a no ser que use el sistema de manos libres. En caso de no contar con manos libres, para contestar o efectuar llamadas, deberá detenerse y estacionarse en un lugar permitido para tal efecto y cuando se encuentre totalmente detenido, efectuar el uso del teléfono móvil.
- Está prohibido fumar mientras conduce.

XXI. DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 88. La información es un activo esencial para la gestión de toda organización y requiere, en consecuencia, una protección adecuada. Producto de la creciente interconectividad, la información está ahora expuesta a un número mayor y a una variedad más amplia de amenazas y vulnerabilidades. La información se transmite de diversas formas; impresa en papel, electrónicamente, por correo o medios electrónicos, en filmes o en una conversación. Cualquiera sea la forma o los medios por los que se comparta o almacene, siempre debe ser protegida adecuadamente.

ARTÍCULO 89. Los trabajadores y trabajadoras de la Fundación EDUCADES y terceros autorizados para acceder a los activos de información de la Fundación, deberán hacer uso responsable de los recursos y servicios referentes a las tecnologías de información y telecomunicaciones que estén a su disposición, y de los datos que procesen, quedando prohibido realizar en ellos actividades ajenas a su cargo, así como el uso malicioso de los datos obtenidos en el ejercicio de éstos.

Los trabajadores o trabajadoras sin exclusión alguna, no podrán transferir información usada en sus labores a personas ajenas a su equipo de trabajo o ajenas a la institución, a menos que sea estrictamente necesario para el cumplimiento de alguna labor encomendada y de la cual se encuentre respaldo escrito de la solicitud de su jefe directo o algún jefe superior, o cuyo beneficio sea exclusivamente institucional.

ARTÍCULO 90. Cada usuario será responsable de los datos que por sí o a través de otra persona registre o procese en los diferentes sistemas y bases de datos de la Fundación, por

lo que se considerarán como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo:

1. La captura, envío o entrega de información maliciosamente incompleta, incorrecta o falsa.
2. La dilación intencional en la captura o registro de información en los sistemas y bases de datos;

ARTÍCULO 91. Cada usuario de Fundación EDUCADES es responsable de efectuar los respaldos de la información contenida en los bienes informáticos que están bajo su resguardo. Para ello podrá asesorarse con el personal de Informática o de quien ésta disponga para tal efecto.

XXII. DEL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO

ARTÍCULO 92. Toda persona que ingrese a trabajar en EDUCADES, tendrá derecho a que le sea proporcionada una casilla de correo electrónico, la que se compondrá del nombre y apellido separados por un punto más la designación del servidor institucional (nombre.apellido@educades.cl) o bien el nombre y el primer apellido juntos más la designación del servidor institucional (nombreapellido@educades.cl).

La solicitud de creación de un correo electrónico será responsabilidad del Jefe Directo o Administrador del Colegio, quien canalizará el requerimiento al encargado (a) de informática institucional.

ARTÍCULO 93. El uso del correo electrónico será exclusivamente para actividades propias de la función para la cual fue contratado el usuario y su uso será obligatorio.

Para transferencia de información o archivos, de uso personal, el usuario deberá tener cuentas distintas a la institucional. Estas cuentas no institucionales o personales no están bajo el soporte técnico institucional, en caso de fallas.

ARTÍCULO 94. El usuario del correo electrónico institucional deberá identificarse en el pie de firma del mensaje, con su nombre, primer apellido y unidad a la cual pertenece, con la finalidad que el receptor identifique con certeza su procedencia. Se prohíbe el uso de seudónimos, *nickname* u otros que simulen la verdadera identidad del usuario.

ARTÍCULO 95. Toda casilla de correo electrónico está vinculada a un trabajador o trabajadora como persona natural, siendo este responsable del contenido escrito y adjunto a él. El usuario es el único responsable de las faltas, delitos o responsabilidades civiles que se puedan cometer a través de su casilla de correo, no siendo EDUCADES en caso alguno responsable de ningún tipo, ni directamente ni solidariamente.

ARTÍCULO 96. Los usuarios casilla de correo electrónico estarán sujetos a las siguientes prohibiciones y deberes en el uso de su cuenta de correo:

a. Los usuarios de casillas de correo electrónico institucional no deben acceder a la cuenta de correo electrónico de otro usuario, ni tampoco suplantar su identidad enviando desde la cuenta de otro usuario de mensajería electrónica.

b. No deben los usuarios, lesionar la confidencialidad de las comunicaciones y archivos adjuntos que reciban por medio de su casilla de correo electrónico, enviado o reenviado a terceros que no trabajen en la institución, o a personas ajenas al ámbito de su trabajo, aun cuando laboren en la institución, a menos que sea una persona necesaria para cumplir las labores contratadas.

c. Los usuarios deben mantener en sus comunicaciones por correo electrónico, un lenguaje respetuoso, ya sea con los usuarios externos o internos que sean necesarios para las labores contratadas. Los mensajes en ningún caso pueden tener el carácter de insultante, difamatorio, amenazador, ofensivo, obsceno, racista, sexista, o en general no deben contener ningún elemento que lesione los derechos fundamentales de las personas, ni ser usados para hostigar o acosar sexual, laboral o políticamente u otra forma, para con algún trabajador o trabajadora o persona externa a la institución.

d. Se prohíbe el envío de comunicaciones, por medio del correo electrónico institucional, con fines proselitistas ya sea religioso o político, así como el envío de correos electrónicos, cadenas, o para emitir opinión en foros de discusiones que no sean de aquellas relacionadas directamente con el ejercicio de la función para la cual fue contratado.

e. Se prohíbe el envío de publicidad, memes, solicitudes de firma, solicitudes de donaciones y cualquier otra solicitud masiva que no sea necesaria para las funciones que fue contratado.

f. Se prohíbe enviar y recibir documentos o archivos de gran tamaño por medio de su casilla de correo electrónico, como películas, videoclips, archivos de audio (mp3, WAV etc.), a menos que sean necesario para el desarrollo de su labor.

g). Se prohíbe al usuario utilizar su dirección de correo institucional para registrarse en plataformas o redes sociales (Instagram, Facebook, Tinder, etc...), excepto aquellas que sean necesarias para el desarrollo de su labor.

h. El usuario no debe abrir programas enviados desde terceros ajenos a la institución, que puedan contener virus dañinos a las redes computacionales.

i. Se prohíbe el envío y recepción por medio de la casilla de correo institucional, de todo lo que se considere ilegal como aquello que se relacione con hechos delictivos, como terrorismo, piratería, documentos electrónicos con infracción al derecho de autor, pornografía infantil, estafas y otros.

j. Se prohíbe el envío de correos electrónicos con un tamaño que sobrepase 10 megabytes.

k. Se prohíbe el uso de cuentas o casillas de correos personales para el envío o recepción de información relacionada con su trabajo contratado.

l. Se prohíbe difundir o traspasar las casillas de correo electrónico institucionales a terceros ajenos a la institución a menos que sean necesario para el desarrollo de su labor.

ARTÍCULO 97. El empleador garantiza al usuario de casilla de correo electrónico institucional no vulnerar la privacidad de las comunicaciones que este envíe y reciba por medio

de ella, en el ejercicio de sus funciones contratadas. EDUCADES y ni ningún funcionario de la institución, de cualquier rango, antigüedad o conocimiento técnico, podrá ingresar a las casillas de correos electrónicos institucionales de los trabajadores o trabajadoras, durante toda la vigencia de la relación laboral, ya que ello significaría vulnerar el principio constitucional de la inviolabilidad de las comunicaciones privadas y la intimidad. No obstante, tiene las siguientes excepciones:

1. Cuando se termine la relación laboral, mediante la correspondiente carta de aviso de despido, acta de mutuo acuerdo, finiquito, renuncia, etc, o por medio de cualquier forma de terminar legalmente la relación laboral. Se debe considerar que EDUCADES es propietario de todo el contenido que se envíe o reciba por las casillas de correos institucionales.

2. Cuando alguna autoridad judicial así lo ordene y ello sea pertinentemente notificado a EDUCADES.

3. Cuando el usuario así los solicite para solucionar problemas técnicos de funcionamiento de su casilla

4. Cuando así sea necesario para evitar desperfectos en la red interna, o fallas en su casilla electrónica.

XXIII. REGISTRO DE CARGOS Y /O FUNCIONES DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 98. De acuerdo a lo establecido en el artículo 154 n° 6 del Código del Trabajo, a continuación se consigna el registro de cargos existentes en la empresa:

NOMBRE DEL CARGO	RESPONSABILIDAD DEL CARGO
Secretario(a) Ejecutivo	Dirigir, gestionar y administrar la Fundación EDUCADES de acuerdo a las orientaciones y metas programáticas de gestión y administrativas que defina el Directorio de la Fundación. A su vez, prospectar alternativas y oportunidades de desarrollo para la Fundación y sus centros educativos.
Director (a) del establecimiento educacional	Dirigir, gestionar y administrar el establecimiento educacional según las directrices establecidas en el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Mejora Educativa y todos los proyectos específicos y complementarios, de acuerdo a las orientaciones del Sostenedor y los lineamientos del Ministerio de Educación.
Jefe (a) de Unidad Técnica Pedagógica	Implementar el Proyecto Educativo Institucional, PEI, y los proyectos específicos como SEP, PIE y otros que se

	establezcan en el futuro mediante la dirección de los equipos docentes que integran la comunidad escolar, el trabajo interdisciplinario, participativo y democrático que asegure aprendizajes significativos en los y las estudiantes. Subrogar a la dirección del establecimiento cuando sea solicitado.
Jefe Unidad Técnico Profesional (UTPROF)	Liderar al equipo de trabajo del área técnico profesional impulsando la creación de escenarios de aprendizajes, instancias de articulación curricular y la creación de proyectos que faciliten el desarrollo de las competencias técnicas y habilidades del siglo XXI que requieren los estudiantes de las distintas especialidades.
Encargado de convivencia escolar	Generar acciones en el ámbito de la convivencia escolar que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo de las competencias en los y las estudiantes definidas en el proyecto Educativo Institucional.
Administrador/a de establecimiento educativo	Administrar los recursos materiales y humanos con que cuenta la unidad educativa de manera eficiente y oportuna. Velar por la seguridad y el control de los bienes inmuebles y muebles con que cuenta el establecimiento.
Docentes del área de formación general.	Gestionar el aprendizaje de los y las estudiantes de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional y el marco curricular del Centro Educacional.
Docente de Especialidad	Gestionar en los y las estudiantes el desarrollo de las competencias técnicas y habilidades contempladas en el Programa Educativo Institucional del establecimiento de manera que les permitan insertarse exitosamente en el área laboral, continuar estudios superiores o llevar a cabo un emprendimiento.
Tutor(a)	Promover una sana convivencia escolar entre los estudiantes que favorezca un ambiente propicio para el aprendizaje.

Tutor(a) de hogar	Velar por el cuidado y la seguridad de los y las estudiantes que viven en el hogar del establecimiento y promover una sana convivencia en los distintos espacios de estudio y recreación con que cuentan.
Recepcionista	Atender eficientemente al público, en concordancia con los protocolos del establecimiento.
Encargado/a de mantención y aseo	Responsable de la mantención de la infraestructura, equipamiento, vehículos y mobiliario con que cuenta el centro educativo, de acuerdo a un plan anual que acuerde con su jefatura. Coordinar al equipo de mantención y aseo del establecimiento.
Auxiliar de mantención y aseo	Ejecutar los servicios de aseo y mantención del establecimiento de acuerdo al plan de trabajo acordado con su jefatura. Prestar apoyo logístico en la ejecución de las actividades centrales del establecimiento.
Conductor	Transportar de manera segura y eficiente a los y las estudiantes, apoderados y funcionarios/as permitiendo un adecuado desarrollo de las actividades educativas planificadas por el establecimiento.
Secretaria académica	Otorgar una óptima asistencia a la Unidad Técnico Profesional de acuerdo a sus requerimientos y actualizar el manejo de la información para asegurar el buen funcionamiento del centro educativo. Atender eficientemente al público, en concordancia con el protocolo del establecimiento.
Secretaria de dirección	Asistir a la dirección del establecimiento de acuerdo a sus requerimientos y atender público, en concordancia con el protocolo del establecimiento.
Administrador de Redes e Informática/ Encargado de enlaces	Liderar y coordinar la integración de las tecnologías de informática y comunicación (tic's) al currículo. Velar por el cuidado y mantención de todos los equipos computacionales, software y redes con que cuenta el establecimiento.

Encargado(a) Centro de Recursos para el Aprendizaje (CRA)	Gestionar, coordinar y administrar el Centro de Recursos para el Aprendizaje, CRA, en función de los requerimientos de las prácticas pedagógicas del establecimiento.
Coordinadora de Programa de Inclusión Escolar (PIE)	Liderar y supervisar la elaboración, implementación y evaluación conjunta de las distintas etapas y actividades comprometidas en el Programa de Inclusión Escolar (PIE).
Psicólogo (a) de Programa Inclusión escolar	Formar parte del proceso formativo del estudiante, a nivel individual y/o grupal, a través de la evaluación de las Necesidades Educativas Especiales (NEE) y la generación de un plan de acción que facilite el aprendizaje tanto de la comunidad como de los jóvenes que son parte de este programa.
Fonoaudióloga/o Programa de Inclusión Escolar	Diagnosticar y trabajar en el tratamiento y rehabilitación de estudiantes con NEE de su especialidad.
Docente diferencial	Liderar y acompañar el proceso formativo de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) integrando a la comunidad escolar.
Psicólogo(a)	Favorecer el proceso de aprendizaje de los y las estudiantes, a nivel individual y grupal, a través de la evaluación de necesidades educativas especiales, (NEE) u otras derivadas de su desarrollo socioemocional propiciando un clima organizacional adecuado.
Encargada/o de participación estudiantil	Promover el desarrollo de competencias para la ciudadanía en los y las estudiantes del Centro Educacional a través de la implementación de diferentes mecanismos de participación de acuerdo a los requerimientos e intereses de los jóvenes.
Monitor ACLE	Diseñar, planificar y ejecutar talleres artísticos, deportivos y culturales.
Encargado/a de taller	Asegurar el funcionamiento óptimo del taller de acuerdo a requerimientos educativos de los y las estudiantes.

Jefa de cocina	Proporcionar a los y las estudiantes, internos, externos y funcionarios/as una alimentación saludable y de calidad con los recursos disponibles, en los horarios fijados. Dirigir el equipo de manipuladoras de alimentos.
Manipuladora de alimentos	Llevar a cargo las tareas propias del funcionamiento de un casino de acuerdo a indicaciones de su jefatura.
Jefe de Administración y Finanzas	Administrar los recursos financieros, humanos y materiales de la institución de manera eficiente, oportuna y con probidad y elaborar políticas, normas y procedimientos que permitan el control y análisis del uso de los recursos institucionales.
Contador/a	Elaborar y realizar análisis de los estados financieros y tributarios institucionales de acuerdo a normativa legal vigente.
Tesorero	Controlar los recursos financieros de la institución a través de la confección de flujos bancarios; registro y control de ingresos y egresos bancarios; pago proveedores, remuneraciones, obligaciones bancarias y tributarias, y otras; conciliación de cuentas bancarias; mantener relación con los bancos e instituciones financieras; y otras.
Asistente administrativo	Registrar toda la documentación soportante del sistema contable y preparar informes internos y externos.
Jefe de Recursos Humanos	Llevar a cabo el control de todos los procesos del departamento de RRHH y coordinar el trabajo de su equipo.
Administrativo de Recursos Humanos	Llevar a cabo todos los procesos de RRHH, manteniendo un flujo de información permanente con los encargados de cada establecimiento.
Asistente de Recursos Humanos	Registrar y archivar la documentación de RRHH y apoyar la confección de contratos, anexos y finiquitos.

Administrativo	Realizar trámites administrativos de la institución y apoyar el orden de los archivos contables.
Prevencionista de riesgos	Minimizar al máximo la tasa o los riesgos de accidentabilidad, velando por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad dentro de EDUCADES.
Encargado/a de soporte informático institucional	Ofrecer soporte informático y de telecomunicaciones a la institución.
Encargado/a de comunicaciones	Diseñar y desarrollar estrategias comunicacionales internas y externas de EDUCADES y de los distintos establecimientos educativos.
Encargado/a de activos fijos y secretaria institucional	Registrar y mantener el control de los activos fijos institucionales en el ERP y la documentación institucional. Atender público, en concordancia con el protocolo institucional.
Encargado/a de mantención	Responsable de la mantención de la infraestructura, vehículos y mobiliario institucional.

SECCIÓN II

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras de Fundación EDUCADES que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo, se dicta en cumplimiento a:

Artículo N° 154, N° 9 del Código del Trabajo, en términos de que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener “las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento”. Asimismo, permite dar cumplimiento a la Ley N° 16.744 que Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que en su Art. 67° establece “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores o trabajadoras a cumplir con las exigencias de dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores o

trabajadoras que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”.

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los Accidentes del Trabajo, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en el Establecimiento, debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello el Establecimiento llama a todos sus trabajadores o trabajadoras a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 99. El trabajador y trabajadora quedan sujetos a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 100. Definiciones:

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

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

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

3. Normas de prevención de riesgos laborales. Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.

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

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

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

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

8. Factor de riesgo. Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.

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

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

11. Violencia externa. Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

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

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

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

a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

e. La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

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

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

17. Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento, las que se aplicarán supletoriamente a los reglamentos de los Comités Paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley.

En caso de que este reglamento se refiera sin más al “Comité Paritario”, se entenderá que la disposición respectiva se aplicará a todos ellos.

18. Departamento de Prevención de Riesgos. Corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.

19. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.

20. Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos. Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del D.S. N° 44 de 2023 (D.O. 27.07.24) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

21. Mapa de riesgos. Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora, de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 del D.S. N° 44 de 2023 (D.O. 27.07.24) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

22. Representantes de las personas trabajadoras. Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.

23. Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores

y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

ARTÍCULO 101. Principios de la Gestión Preventiva

Serán principios para la gestión preventiva de los riesgos laborales aquellos contenidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y que tienen por objeto promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y entornos de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud de las personas trabajadoras. En la gestión preventiva las entidades empleadoras deberán observar especialmente lo siguiente:

1. Un enfoque de gestión que ponga énfasis en la prevención de los riesgos laborales y en la adaptación del trabajo a las personas, desde el diseño de los sistemas productivos y los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del conocimiento científico y tecnológico disponible, y priorizando la eliminación o el control de los riesgos en su origen o fuente.

2. Un enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora, lo cual significa que en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas se deberá siempre considerar que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales, de lo que deriva que pueden estar expuestas de manera diferenciada a los riesgos laborales y que estos pueden producir efectos diversos en la salud de las personas trabajadoras, debiendo garantizarse que las medidas preventivas sean adecuadas y efectivas frente a tales diferencias.

3. El compromiso y la participación, implica que las entidades empleadoras, a través de sus representantes y directivos, deberán comprometerse activamente en la gestión de los riesgos laborales promoviendo, igualmente, la participación permanente de las personas trabajadoras o de sus representantes, en la planificación, implementación, evaluación y control de los riesgos y la mejora continua de su gestión.

4. La mejora continua, de modo que la gestión de los riesgos laborales propenda a la optimización permanente de los procesos de la gestión preventiva en el desempeño de la entidad empleadora, para lo que deberá revisar en permanentemente sus políticas, procesos y programas en la materia.

5. La responsabilidad de la entidad empleadora o, en su caso, de la empresa principal, usuaria o de la persona trabajadora independiente en la gestión de los riesgos laborales, de acuerdo con los artículos 184, 183 E, 183 AB del Código del Trabajo y el Título Séptimo del decreto supremo N° 67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respectivamente, y sin perjuicio de los deberes de cuidado y de colaboración de las personas trabajadoras con la gestión preventiva empresarial y de observancia de las medidas de prevención adoptadas.

ARTÍCULO 102. Hospitalización y Atención Médica

a. Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)

Es el Organismo administrador del seguro contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y serán de su cargo todas las prestaciones médicas y

económicas a que tiene derecho un trabajador o trabajadora accidentado, o enfermo profesional, según establece la Ley N° 16.744.

b. En caso de Accidentes Graves en que se requiere atención médica inmediata se debe agotar todos los medios para obtenerla, aunque para ello sea necesario desestimar los Servicios Asistenciales de IST, todo esto sin perjuicio de informar posteriormente de las medidas adoptadas, para que IST tome las medidas del caso.

ARTÍCULO 103. De la Notificación del Accidente del Trabajo

a. Todo funcionario que sufra un Accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe directo o al Director del Establecimiento. Si el accidentado no pudiere hacerlo, deberá dar cuenta del hecho a cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado. De acuerdo con el Título VI del Decreto 101 (Ley N° 16.744), todo Accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 2 horas de acaecido, al no hacerlo así, se pueden perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidente. En la denuncia se deberá indicar la forma precisa y la circunstancia en que ocurrió el Accidente.

b. El Experto en Prevención de Riesgos, será la persona autorizada para emitir la DIAT (Declaración Individual de Accidente del Trabajo), la que puede ser hecha en forma electrónica o papel, y que debe ser presentada en IST, para recibir la atención correspondiente, al amparo de la ley.

c. Accidente de Trayecto: La ocurrencia del Accidente de Trayecto deberá ser acreditada por el propio afectado, ante el respectivo organismo Administrador (IST), mediante parte de Carabineros, certificado del Centro Asistencial donde fue atendido, declaración de testigos, u otros medios igualmente fehacientes.

II. CONTROL DE SALUD

ARTÍCULO 104. Todo trabajador o trabajadora, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional, si la labor específica es considerada peligrosa, riesgosa o insalubre.

ARTÍCULO 105. Todo trabajador o trabajadora al ingresar por primera vez a la empresa, es decir una vez determinada su contratación, deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTÍCULO 106. El trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTÍCULO 107. Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores o trabajadoras

tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 108. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a la Dirección que corresponda o a la Administración, de cualquier enfermedad infecciosa o epidérmica que haya o esté sufriendo o que haya atacado a su grupo familiar, incluyendo el SIDA. En todo caso, no se podrá condicionar la contratación de trabajadores o trabajadoras, ni la permanencia o renovación de sus empleos, ni su promoción, a los resultados del examen destinado a detectar la presencia del virus de inmunodeficiencia humana, como tampoco exigir para dichos fines la realización del mencionado examen. Sólo como una medida de protección el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta de forma voluntaria el haber adquirido dicha enfermedad.

III. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 109. Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la entidad empleadora deberá investigar, con enfoque de género y promoviendo la participación de los trabajadores y sus representantes, las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

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

ARTICULO 110. Será obligación del Encargado de Administración de Fundación EDUCADES comunicar en forma inmediata, y por escrito, al Director del Establecimiento y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, todo accidente que pudiese implicar incapacidades permanentes o muerte del funcionario, las causas del accidente y también de aquellos hechos que potencialmente revistan gravedad, aunque no hayan resultado lesionados.

ARTÍCULO 111. El jefe directo del accidentado o el Encargado de Administración de Fundación EDUCADES tendrán la obligación de investigar el accidente, asesorados por el Experto en Prevención de Riesgos de EDUCADES, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

- Nombre completo del accidentado.
- Edad.
- Día y hora del accidente.

- Lugar del accidente.
- Trabajo que se encontraba realizando.
- Declaración firmada del accidentado.
- Declaración firmada de testigos.
- Determinan causas del accidente.
- Establecer medidas de control.
- Capacitar al trabajador o trabajadora y al resto de los trabajadores o trabajadoras de la sección, de las medidas recomendadas.

ARTÍCULO 112. El Trabajador o trabajadora que haya sufrido un Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en EDUCADES, sin que previamente presente un certificado de alta otorgado por el Organismo Administrador del Seguro (IST), este control será de responsabilidad del Encargado de Administración.

IV. INDUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 113. Todo trabajador o trabajadora nueva que ingrese a Fundación EDUCADES deberá permanecer, por lo menos, un período de 1 día en inducción, la que incluye:

- Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona).
- Organigrama.
- Jefe directo.
- Horarios.
- Áreas de trabajo
- Descripción de perfil (Su función dentro de la empresa).
- Directrices internas.
- Reglamento interno.
- Temas de Prevención de Riesgos.
- Charla de “Obligación de Informar (IRL)”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro.
- Procedimiento ante accidentes del trabajo.
- Procedimiento ante accidentes del trayecto.

ARTÍCULO 114. La inducción deberá quedar constancia escrita, con nombre, RUT y firma del funcionario. En ella se informará de sus obligaciones y responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 115. Según el art. 15 del Decreto supremo N°44, la entidad empleadora garantiza que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, recibe de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados

conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. La entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados.

La información de entrega por parte de la entidad empleadora a las personas trabajadoras considera a lo menos:

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

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

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

3. Los procedimientos de trabajo seguro asociados.

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

ARTÍCULO 116. La entidad empleadora considerará en el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de dos años, una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género. La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.

2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.

3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.

4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.

5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.

6. Señalética en los lugares de trabajo.

7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

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

V. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES DE LA GESTION DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y EMERGENCIAS

ARTÍCULO 117. Obligaciones de las entidades empleadoras. De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, las entidades empleadoras estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables

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

1. La mantención de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente y de emergencias, catástrofes o desastres.

2. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.

3. Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.

4. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.

5. La información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.

6. El establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a las disposiciones de este reglamento.

7. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los Comités Paritarios, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, cuando corresponda, así como de las demás estructuras preventivas que señale el presente reglamento.

8. La denuncia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves de conformidad al artículo 76 de la citada ley.

9. La implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

10. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.

11. Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.

ARTÍCULO 118. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estas personas trabajadoras no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud de la propia persona trabajadora o de terceros.

Para efectos de determinar si una persona trabajadora es especialmente sensible, la entidad empleadora deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición indicada en numeral 23 del artículo 2 del D.S. N° 44 de 2023 (D.O. 27.07.2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social). En todo caso, la entidad empleadora deberá observar estrictamente lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

ARTICULO 119. De la Responsabilidad de Director/a y la Administración del Establecimiento.

1. Del Director/a: Será responsable de exigir que todas las actividades de Prevención y Capacitación que contenga el programa de Prevención de Riesgos se cumplan, además fijará los objetivos que perseguirá dicho programa y deberá velar por el permanente incentivo y participación de todo el personal de la Fundación, en las actividades de Capacitación y Prevención de Accidentes. Todos los trabajadores deberán participar en capacitaciones anuales sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación, con enfoque en perspectiva de género.

2. De la Administración: Deberán velar porque el Programa de Prevención de Riesgos, se cumpla logrando los objetivos trazados por el Secretario Ejecutivo de la Fundación

EDUCADES Motivaré al Personal a su cargo en la Práctica de acciones seguras de trabajo, y velarán también porque las condiciones de trabajo sean apropiadas.

Deberán cumplir todas las disposiciones que estipulan el reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 120. Del Asesor en Prevención de Riesgos: La Fundación Educación Para el Desarrollo, EDUCADES, contará con la asesoría de un profesional en Prevención de Riesgos, el cual tendrá las siguientes responsabilidades:

- a. Reconocimiento de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- b. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- c. Acción educativa en Prevención de Riesgos y promoción de capacitación a los trabajadores o trabajadoras.
- d. Registro de información y evaluación estadística de resultados.
- e. Asesoramiento técnico al Comité Paritario de Higiene y Seguridad y líneas de administración técnica.
- f. Asesorar en el cumplimiento del derecho de informar oportunamente a los trabajadores o trabajadoras, acerca de los riesgos propios de su actividad, según lo establece el D.S. N° 44.

ARTÍCULO 121. La entidad empleadora contará con un plan de emergencias que incorpore todas las posibles emergencias que puedan producirse por manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas reguladas por el D.S N° 43, con sus respectivos procedimientos, cadena de mando, plano que incluya todas las instalaciones, zonas de seguridad, vías de acceso y de salida, lista actualizada de sustancias peligrosas, equipos y elementos para combatir la emergencia. De conformidad al Art. 42 D.S N° 594 y Art. 53, 166, 177 y 190 D.S N° 43.

ARTÍCULO 122. La entidad empleadora implementará 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. El control de los productos combustibles incluirá medidas como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso. De conformidad al Art. 44 D.S. N° 594.

ARTÍCULO 123. La entidad empleadora ante la existencia de algún riesgo de incendio mantendrá la cantidad necesaria de extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que se manipulen o se almacenen. Los extintores cumplirán con los requisitos y características que establece el D.S N° 44 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención. De conformidad a los Art. 45 al 51 D.S 594.

ARTÍCULO 124. 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. De conformidad al Art. 48 D.S. N° 594.

ARTÍCULO 125. Los funcionarios de EDUCADES deberán participar activamente en los ejercicios de evacuación ante emergencias, manteniéndose informado sobre los instructivos y manuales con que deberá contar cada uno de sus centros de trabajo. Al mismo tiempo, deberá estar dispuesto a participar en los programas de entrenamiento sobre el uso de los extintores u otros equipos de protección de incendios en los cuales sea necesario instruirlo.

ARTÍCULO 126. Con arreglo al artículo 44 del Decreto Supremo N° 594/1999 del Ministerio de Salud, la empresa define las clases de fuego que dicha norma señala, en los términos que indica.

Clases de fuego y formas de combatirlo:

1. FUEGO CLASE A: Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son agua, polvo químico seco multipropósito, compuestos halogenados (halones) y espumas.

2. FUEGO CLASE B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son polvo químico seco anhídrido carbónico, compuestos halogenados y espumas.

3. FUEGO CLASE C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como, polvo químico seco, anhídrido carbónico.

4) FUEGO CLASE D: Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio y otros.

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTÍCULO 127. Los extintores de espuma (light water) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos clase C, a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectándose los switch o palancas en los tableros generales de luz y fuerza. El tetracloruro de carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166/74, del Servicio de Salud.

ARTÍCULO 128. Las zonas de pintura o taller, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale EDUCADES o el comité paritario, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar

VI. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTÍCULO 129. Se entenderá por elemento 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 enfermedades profesionales. De conformidad al Art. 1 D.S N° 173 Minsal 1982.

ARTÍCULO 130. La entidad empleadora deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la entidad empleadora, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento, ver Anexo N° 5: Formulario de Entrega de Elementos de protección Personal. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo. De conformidad al Art. 82 del Código Sanitario, Art. 68 de la Ley N° 16.744 y Art. 53 D.S N° 594.

ARTÍCULO 131. Los elementos de protección personal que entregue la entidad empleadora para ser usados en los lugares de trabajo sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el D.S N° 18 Minsal, sobre Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales. De conformidad al Art. 54 D.S. N° 594.

ARTÍCULO 132. Las entidades empleadoras Mineras, debe entregar en forma gratuita a sus trabajadores los elementos de protección personal adecuados a la función que desempeñen, debidamente certificados por un organismo competente.

Las entidades empleadoras mineras deberán efectuar estudios de las reales necesidades de elementos de protección personal para cada ocupación y puesto de trabajo, en relación a los riesgos efectivos a que estén expuestos Las personas trabajadoras. Además, deberán disponer de normas relativas a la adquisición, entrega, uso, mantención, reposición y motivación de tales elementos.

Las líneas de mando de las entidades empleadoras deberán incorporar en sus programas la revisión periódica del estado de los elementos de protección personal y verificar su uso por parte de Las personas trabajadoras. De conformidad al Art. 32 del D.S 132 Ministerio de Minería.

ARTÍCULO 133. En caso de pérdida o deterioro culpable o doloso del elemento de protección entregado por la entidad empleadora, que estén debidamente comprobados, el valor de la reposición será descontado de la remuneración del trabajador y/o de la liquidación que se efectúe con motivo de la terminación de su Contrato de Trabajo, en conformidad al Art. 58 inciso 2° del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 134. Los jefes directos serán responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección, motivando o instruyendo al trabajador sobre la importancia de utilizarlos.

El jefe directo deberá detectar y dar solución a situaciones en que el trabajo que se efectúe necesite el uso de algún elemento de protección no considerado dentro de los existentes.

ARTÍCULO 135. Los elementos de protección personal proporcionados por la entidad empleadora a sus trabajadores son de propiedad de la entidad empleadora y no podrán ser

vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto o unidades en que laboren, salvo que la faena o las labores encomendadas al trabajador así lo requieran. La conducta contraria constituirá una infracción grave a las obligaciones que impone el Contrato de la Entidad empleadora.

ARTÍCULO 136. El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la entidad empleadora cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

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

El trabajador debe conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

Los elementos de protección personal son de uso personal e intransferible, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

ARTÍCULO 137. La entidad empleadora cuenta con un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que tiene una duración mínima de una hora cronológica, el cual se refuerza anualmente y cada vez que una nueva persona trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. El contenido mínimo de estas capacitaciones debe considerar las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario. La entidad empleadora debe registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:

1. Actividades teóricas y prácticas.
2. Asistentes.
3. Relatores.
4. Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.
5. Actividades de reforzamiento.

ARTÍCULO 138. En trabajos sobre 1.50 m de altura o que presente riesgos de caídas a distinto nivel, siempre deberá utilizar arnés de seguridad.

ARTÍCULO 139. Este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en su Art. 165, consulta la aplicación de multa a Las personas trabajadoras que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado. La aplicación de la multa se rige por lo dispuesto en el Código del Trabajo. De conformidad al Art. 154 N° 10 del Código del Trabajo, Art. 82 del Código Sanitario y Art. 67° ley 16.744.

VII. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 140. Son obligaciones generales de los trabajadores:

1. Cumplir las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales.

2. Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.

3. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

4. Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario y en las actividades que éste programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Igualmente deberán participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.

5. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.

6. Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el Reglamento Interno de la entidad empleadora, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud indicados en el artículo 67 de este reglamento. La persona trabajadora podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando éstos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y, en defecto de los anteriores, sólo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

7. Registrar la hora exacta de llegada y de salida de su lugar de trabajo, esto en consideración a la posible ocurrencia de accidentes de trayecto.

8. Tomar cabal conocimiento de este Reglamento y a poner en práctica todas las normas y medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 141. El trabajador siempre deberá presentarse en el lugar y área de trabajo que le corresponda, debidamente vestido y equipado con los elementos de protección que la empresa haya determinado según la tarea a realizar.

ARTÍCULO 142. La entidad empleadora deberá proporcionar a sus personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo. Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.

La entidad empleadora deberá contar con un procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la Autoridad Sanitaria. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.

ARTÍCULO 143. Los jefes o supervisores deben supervisar y controlar el uso oportuno y correcto de los elementos o equipos de protección personal, la aplicación de los procedimientos establecidos y velar por el cumplimiento de las normas definidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 144. Los trabajadores deberán ocuparse y cooperar con el mantenimiento, buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias, herramientas e instalaciones en general. Especialmente, deberán encargarse de mantener despejada de obstáculos el área en que trabajen, además de controlar los riesgos que pudieran afectar a personas que se encuentran o transitan dentro de su entorno.

ARTÍCULO 145. El trabajador deberá informar a su jefe inmediato, acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTÍCULO 146. Todos los trabajadores deberán comunicar de inmediato a su jefe directo cuando algún elemento de protección personal le haya sido cambiado, sustraído o se haya deteriorado, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.

ARTÍCULO 147. Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que parezca, debe informarlo a la brevedad posible a su jefe inmediato o, en su ausencia, al área de personal u otra autoridad de la empresa.

El hecho de no denunciar en forma inmediata la ocurrencia de un accidente del trabajo tanto a la empresa como posteriormente al IST, dificultará la debida atención del trabajador.

ARTÍCULO 148. Es obligación de los trabajadores cooperar con todas las actividades de prevención que se realicen en la empresa. En particular, deben cooperar con las investigaciones de accidentes e inspecciones de seguridad que lleve a cabo el departamento de prevención de riesgos, el comité paritario, los jefes directos o supervisores y los profesionales del IST, debiendo aportar los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo y, alternativas de mejoramiento existentes.

ARTÍCULO 149. El empleador deberá realizar evaluaciones periódicas para detectar la presencia de riesgos psicosociales en la organización, para la cual se requiere la colaboración activa de los trabajadores en la evaluación como en la eventual implementación de medidas para mejorar o fortalecer las dimensiones evaluadas.

ARTÍCULO 150. Todo trabajador que padezca alguna enfermedad o problema que afecte su capacidad o seguridad en el trabajo, deberá informarlo a su jefe inmediato, el que deberá analizar y adoptar las medidas que procedan. Especial atención se tendrá cuando el trabajador padezca de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya afectado a personas que vivan con él.

ARTÍCULO 151. En caso de producirse un accidente del trabajo, en los términos considerados en la definición legal, el jefe inmediato o quien la empresa designe, deberá enviar al afectado al servicio asistencial u hospital del IST, con la correspondiente Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT).

Si el accidente implica más de una jornada de trabajo perdida para él o los afectados, el jefe inmediato o el departamento que la empresa determine deberá proceder a realizar una investigación o análisis completo del hecho a fin de determinar las causas que lo produjeron y así determinar las medidas preventivas a aplicar para evitar la ocurrencia de acontecimientos similares a futuro. Finalizada la investigación y dentro de las 48 horas siguientes, se deberá enviar un informe escrito del caso a la Gerencia General de la empresa.

ARTÍCULO 152. Los trabajadores deberán leer, respetar y cumplir las disposiciones señaladas en los avisos, letreros y afiches de seguridad que existan en las instalaciones de la empresa, maquinarias, equipos, elementos de protección personal, etc.

ARTÍCULO 153. Informar a la Inspección del Trabajo de las denuncias recibidas por vulneración a Dd.Ff, según indica el procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, en el plazo de 3 días. En el mismo tenor, dictar y participar en capacitaciones obligatorias en temas de igualdad de género y prevención de acoso.

VIII. DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 154. Queda prohibido a todo trabajador de la empresa:

- a. Fumar o encender fuegos en lugares prohibidos. Sólo se podrá fumar en aquellos lugares que la empresa en forma explícita lo autorice, de conformidad a las normas legales y del presente reglamento.
- b. Ingresar a recintos o áreas con acceso restringido, no teniendo autorización para ello.
- c. Provocar desorden, jugar, empujarse, reñir, discutir o realizar acciones temerarias, dentro del recinto de trabajo.
- d. Tratar por cuenta propia las lesiones que hubiere sufrido en algún accidente.
- e. Falsear o negarse a proporcionar información a jefaturas de la empresa, profesionales del IST y organismos fiscalizadores, en relación a las condiciones y acciones en el trabajo, accidentes y aspectos de seguridad en general.
- f. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos o similares, acerca de la seguridad e higiene industrial.
- g. Manipular manualmente cargas superiores a los 25 k sin ayuda mecánica.

h. Realizar operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 k.

ARTÍCULO 155. Dentro de las prohibiciones, serán consideradas como faltas graves, que constituyen negligencia inexcusable, las siguientes:

a. En general, realizar cualquier acción sin utilizar los procedimientos y elementos existentes para ello, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluido el mismo).

b. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas.

c. Introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras personas.

d. Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado para ello.

e. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin la ropa de trabajo que la empresa proporciona.

f. Maniobrar y/o manipular máquinas y/o herramientas sin tener los conocimientos y habilidades suficientes y, sin autorización.

h. Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.

i. Manipular indebidamente los dispositivos de seguridad y protección.

j. Destruir, retirar o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene, instalados por el empleador o el organismo administrador del Seguro Social de la Ley N° 16.744.

k. La destrucción o intervención de maquinarias o equipos sin autorización.

IX. DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 156. El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento, las instrucciones dadas por el Organismo Administrador, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y jefaturas correspondientes, será sancionado con una multa de hasta el 25% de su remuneración diaria.

La dirección de la empresa fijará el monto definitivo de la multa, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

ARTÍCULO 157. Tratándose de infracciones que importen una causal de terminación del Contrato de Trabajo, corresponderá a la empresa resolver entre la aplicación de la multa o la terminación del Contrato de Trabajo al trabajador responsable.

ARTÍCULO 158. Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento se entenderán incorporadas a los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 159. Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto la Empresa como los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744, en sus reglamentos complementarios, en el Código del Trabajo y en toda la legislación especial aplicable.

ARTÍCULO 160. El trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda cuando le sea aplicada alguna multa, conforme a lo dispuesto en artículo 157 del Código del Trabajo.

X. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N°16.744

ARTÍCULO 151. 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, en la forma y con la periodicidad que señala el Reglamento (Decreto N° 101).

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.

ARTÍCULO 162. (Artículo 77, Ley 16.744). Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días

hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores, podrá reclamarse dentro del plazo de 90 días hábiles directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

ARTÍCULO 163. (Artículo 77bis, Ley 16.744). El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y 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 afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueron 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 en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

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

posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

ARTÍCULO 164. (Artículo 79, Ley 16.744). Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de diez y seis años.

ARTÍCULO 165. (Artículo 71, Decreto Supremo 101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.

b. La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

c. En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, 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 accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del

mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

e. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

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

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

ARTÍCULO 166. (Artículo 72, Decreto Supremo 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, sólo 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 así lo sugiera.

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

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

enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

d. En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus 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.

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

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

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

ARTÍCULO 167. (Artículo 73, Decreto Supremo 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

a. En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo Ley N° 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

b. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

c. Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

d. Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

e. 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.

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

ARTÍCULO 168. (Artículo 75, Decreto Supremo 101). Para los efectos del artículo 58 de la ley, 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 169. (Artículo 76, Decreto Supremo 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 (COMPIN) 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 COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.

c. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

d. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

f. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

g. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.

h. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

i. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

j. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la SEREMI de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

k. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.

ARTÍCULO 170. (Artículo 76 bis, Decreto Supremo 101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

ARTÍCULO 171. (Artículo 80, Decreto Supremo 101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la COMERE (Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

ARTÍCULO 172. (Artículo 81, Decreto Supremo 101.) El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 173. (Artículo 90, Decreto Supremo 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos (COMERE):

a. En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la ley 16.395; y,

b. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la COMERE dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79°.

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

ARTÍCULO 174. (Artículo 91, Decreto Supremo 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 175. (Artículo 92, Decreto Supremo 101). La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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.

ARTÍCULO 176. (Artículo 93, Decreto Supremo 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

XI. DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 177. Se definen como riesgos psicosociales en el trabajo las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud del trabajador/a y sus condiciones de trabajo (MINSAL 2017).

ARTÍCULO 178. La evaluación de riesgos psicosociales deberá realizarse cada dos años en cada centro de trabajo, a través de la aplicación del “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral–Salud Mental/SUSESO” (CEAL-SM/SUSESO), cuya finalidad es la detección de la presencia de riesgos psicosociales en la organización.

Para llevar a cabo la evaluación, se deberá conformar un Comité de Aplicación (CdeA) paritario (trabajadores–empleadores) por centro de trabajo, de acuerdo con lo que establece la metodología del instrumento. El CdeA cumple un rol fundamental en la implementación de la metodología, ya que, si bien es el empleador el responsable de cumplir con la normativa, el CdeA es la instancia de participación interna de la organización, para la implementación, seguimiento y vigilancia de cada una de las etapas de la metodología.

Por ello, el empleador es el responsable de que el CdeA de cada centro de trabajo se capacite, junto con otorgar las facilidades para que cumpla con las funciones que se indican en el manual de uso del instrumento, como así también, de cumplir las prescripciones que emanen del organismo administrador o administración delegada de la Ley N°16.744.

El CdeA deberá ser elegido/confirmado o actualizado cada vez que se realice un nuevo proceso de evaluación de riesgo psicosocial al interior del centro de trabajo, con el fin de dar cumplimiento a cada una de las etapas y plazos que forman parte del manual de uso del instrumento CEAL-SM/ SUSESO.

Si el organismo administrador o administración delegada advierte -en sus empresas e instituciones adheridas-, situaciones que impiden un correcto funcionamiento del CdeA, o la inadecuada difusión y sensibilización del proceso entre sus trabajadores/as, y esas deficiencias pueden afectar la correcta evaluación de los riesgos, deberá asistir al empleador para su adecuado funcionamiento, y en caso de no contar con avances, prescribir medidas para subsanar dicha situación, verificables a los 30 días.

ARTÍCULO 179. Dimensiones del cuestionario CEL-SM/SUSESO

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
Carga de trabajo	Exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
Exigencias emocionales	Capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele

	llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (usuario, cliente, alumno, paciente). También es exigencia de esconder las propias emociones durante el trabajo.
Desarrollo profesional	Oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades con el trabajo.
Reconocimiento y claridad de rol	Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato personal desde las jefaturas, incluye definición de roles y responsabilidades.
Conflicto de rol	Sensación de molestia por las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
Calidad del liderazgo	Expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinados y entrega de directrices de manera civilizada.
Compañerismo	Sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
Inseguridad en condiciones de trabajo	Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tareas, lugares, horarios en que se trabaja.
Desequilibrio entre trabajo y vida privada	Interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
Confianza y justicia organizacional	Grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
Vulnerabilidad	Temor ante un trato injusto en la institución empleadora o ante represalias por el ejercicio de los derechos.
Violencia y acoso	Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

ARTÍCULO 180. El protocolo de riesgos psicosociales será aplicable a las siguientes patologías mentales: trastorno mixto de ansiedad o depresión, trastorno de ansiedad, trastorno de adaptación, reacciones al stress, trastorno de stress post traumático, episodio depresivo y trastorno de somatización.

ARTÍCULO 181. Se consideran conductas vulneradoras de los derechos fundamentales en el contexto laboral, las siguientes:

a. **Acoso sexual.** Definido en el Art. 2° del Código del Trabajo indicando que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

b. **Acoso laboral.** Entendido como “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” (Art. 2, Código del Trabajo). Es “...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados” (Dictamen 3519/34, Dirección del Trabajo, 2012).

c. **Discriminación laboral.** El artículo 2° del Código del Trabajo señala que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

d. **Menoscabo por Teletrabajo o Trabajo a distancia.** El Art. 152 quáter G. del Código del Trabajo refiere que: “Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”.

ARTÍCULO 182. Implementación del programa de vigilancia ambiental por calificación de patología mental.

La existencia de un caso de calificación de patología mental de origen laboral también activa el programa de vigilancia ambiental en el centro de trabajo y las acciones descritas en la tabla N°5. A diferencia de la implementación del programa de vigilancia por resultado de

estado de riesgo alto en la evaluación de riesgo psicosocial, las acciones por parte del OAL/AD comienzan una vez que se cuente con la calificación de enfermedad mental de origen laboral.

En estos casos, la prescripción de medidas para el CT deberá estar basada en:

- El resultado de todo el proceso de calificación de la patología mental de origen laboral, con especial énfasis en el agente de riesgo calificado.
- El análisis realizado posterior a la medición de riesgo psicosocial, producto de la aplicación del protocolo y la vigilancia ambiental.

Ambas prescripciones deben mantener coherencia y ser específicas para el centro de trabajo, evitando duplicidad o contradicciones entre ellas y manteniendo una razonable temporalidad entre todas. El organismo administrador o administración delegada deberá disponer la organización adecuada para que estos procesos sean coherentes.

ARTÍCULO 183. Egreso del programa de vigilancia ambiental de los riesgos psicosociales.

El egreso del programa de vigilancia ambiental del CT se producirá al obtener:

- Estado de riesgo bajo o medio en una reevaluación (reevaluación cada 2 años).
- Verificación del cumplimiento de las medidas prescritas.
- Que no existan trabajadores/as diagnosticados con una enfermedad mental de origen laboral.

En caso de existir trabajadores diagnosticados con una enfermedad mental de origen laboral, el egreso de vigilancia se producirá una vez completadas las etapas y acciones propias del programa de vigilancia y el OAL/AD verifique que las medidas de modificación organizacional prescritas fueron cumplidas, mediante la entrega de un certificado de cumplimiento de medidas.

ARTÍCULO 184. Es obligación de la entidad empleadora adoptar todas las medidas necesarias destinadas a readecuar las condiciones de trabajo con el fin de cesar la exposición al o a los agentes causante de la enfermedad y reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo debe realizarse en el caso de que sea la medida más saludable para el trabajador y la organización, haciendo los máximos esfuerzos para que en todo momento el trabajador/a mantenga su puesto de trabajo. Cuando la naturaleza del puesto no permite un ajuste a la organización del trabajo en el corto plazo, el organismo administrador y administrador delegados podrán prescribir un cambio de funciones o de puesto de trabajo de manera temporal.

XII. DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE TRASTORNOS MÚSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT)

ARTÍCULO 185. Los trastornos músculo esqueléticos (TME) son lesiones del aparato locomotor que abarcan todo tipo de dolencias, desde molestias leves y pasajeras hasta enfermedades irreversibles y discapacitantes. Estas lesiones determinan un conjunto de signos y síntomas (dolor, parestesia, fatiga, limitación del movimiento e incapacidad para trabajar) que pueden ser recurrentes, y agravados fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que éste se desarrolla.

ARTÍCULO 186 BIS A. Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

a. Trabajador expuesto a factores de riesgo de trastornos músculo esqueléticos: aquel individuo que enfrenta condiciones de trabajo que implican una carga física y biomecánica significativa en el sistema músculo esquelético. Estos factores de riesgo están relacionados con las características del trabajo, como movimientos, posturas incómodas o forzadas, manipulaciones de cargas pesadas, vibraciones, falta de descanso.

b. Trabajador con presunción de exposición: aquellos trabajadores que se desempeñan en un determinado puesto de trabajo y que en cuyas tareas, está presente al menos uno de los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos observados con la metodología de identificación inicial de que da cuenta el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de TMERT.

c. Trabajador expuesto donde aplica la vigilancia de salud: todos aquellos trabajadores que se desempeñen en puestos de trabajo donde las condiciones de riesgo resulten no aceptables (crítico o medio) en la identificación avanzada, conforme lo dispone el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de TMERT.

Se considerará también trabajador expuesto a aquel cuya enfermedad profesional se encuentre asociada a uno o más factores de riesgo de TMERT, según protocolo de calificación de la Superintendencia de Seguridad Social y aquellos que pertenezcan al mismo Grupo de Exposición Similar.

d. Grupo de exposición similar (GES): grupo de trabajadores que comparten el mismo perfil de exposición general a un determinado factor de riesgo, debido a la similitud y frecuencia de las tareas que realizan, la similitud de los materiales y procesos con los que trabajan y la similitud del modo en que realizan las tareas.

ARTÍCULO 186 BIS B. La identificación, evaluación, medidas preventivas a aplicar, capacitación y vigilancia de los factores de riesgo relacionados con los trastornos músculo esqueléticos relacionados con el trabajo (TMERT), se regirá por las normas dispuestas en el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de TMERT.

ARTÍCULO 186 BIS C. Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello

la metodología señalada en el protocolo señalado en el artículo anterior, aprobado por el Ministerio de Salud.

XIII. DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

ARTÍCULO 187. De acuerdo a lo que establece la Ley N° 20096 sobre Mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, en su Título III De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección, en su Art. 19° menciona: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184° del Libro II del Código del Trabajo y 67° de la ley N° 16.744, el empleador adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”.

ARTÍCULO 188. El trabajador o trabajadora deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo a al índice de UV descritas a continuación.

ÍNDICE UV	PROTECCIÓN	
1	No necesita protección.	Puede permanecer en el exterior.
2		
3	Necesita protección	· Manténgase a la sombra durante las horas centrales del día. · Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero. · Use gafas con filtro uv-b y uv-a.
4		
5		
6		
7		
8	Necesita protección extra	· Evite salir durante las horas centrales del día. · Busque la sombra. · Son imprescindibles camisa, crema de protección solar y sombrero. · Use gafas con filtro uv-b y uv-a.

ARTÍCULO 189. Control del Riesgo de exposición a Radiaciones U.V.

Utilizar camisas o camisetas con cuello de solapa abotonable y manga larga, casco o sombrero de ala ancha y guantes. En verano se usará ropa de colores claros para reflejar el calor y telas delgadas.

Se debe considerar el uso de lentes con protección UV, disponibles en el mercado.

Para evitar quemaduras en la cara u otras zonas de la piel que inevitablemente deban ser expuestas a los rayos solares, se usarán cremas del tipo pantalla solar o bloqueador solar, lo cual depende del tipo de piel (sensible, clara, oscura, etc.).

Las indicaciones generales son el uso de pantalla solar o de bloqueador solar de amplio espectro de las radiaciones UVA y UVB (factor sobre 30) que no sea arrastrable por el sudor. En lo posible que sea una crema ligera, no grasosa, para evitar que se adhiera la arena, el pasto, el polvo o la tierra.

XIV. DEL PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)

ARTÍCULO 190. Fundación EDUCADES desarrollará junto con la mutualidad respectiva las mediciones de ruido en los puestos de trabajo (vigilancia epidemiológica pasiva) orientado a detectar en forma precoz los efectos del ruido en el trabajador o trabajadora expuesto, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose acciones que eviten la progresión del daño.

Fundación EDUCADES junto con el organismo administrador, elaborarán programas de vigilancia para los trabajadores o trabajadoras que se encuentren expuestos al agente, siendo controlados a intervalos establecidos (desde 6 meses a 3 años) dependiendo de la cantidad de ruido existente mediante evaluaciones audio métricas en el puesto de trabajo.

Se ejecutará un programa de Vigilancia Ambiental, con el fin de identificar el riesgo, hacer un estudio previo, realizar una evaluación ambiental y posteriormente establecer las medidas de control.

Se ejecutará un programa de vigilancia de la salud conforme a la valoración de los resultados de la evaluación ambiental del puesto de trabajo, lo cual involucra audiometrías base, actividades de pesquisa en terreno, audiometrías clínicas y audiometrías medicolegales.

Según los resultados obtenidos de la evaluación ambiental, Fundación EDUCADES, adoptará todas las medidas de control impartidas por la mutualidad (ingenieriles, administrativas, elementos de protección personal).

El departamento de prevención de riesgos llevará un registro de los trabajadores o trabajadoras expuestos a ruido con el fin de tener el catastro.

XV. DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y DELEGADO DE SEGURIDAD

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos son instancias técnicas y de diálogo social en

seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes.

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

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

ARTÍCULO 191. Funcionamiento del Comité Paritario Permanente. Si en una entidad empleadora existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 47 deL D.S. N° 44 de 2023 (D.O. 27.07.2024) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 192. Composición del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes de la entidad empleadora y tres representantes de las personas trabajadoras.

Por cada miembro titular se designará, además, otra persona en carácter de suplente.

ARTÍCULO 192 BIS. Son funciones del Comité Paritario:

Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Son funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

1. **Asesorar e instruir** a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no solo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, tales como protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

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

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

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

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

a. El o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;

b. Complementación de la información obtenida en el literal anterior, mediante un análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;

c. Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;

d. Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora;

e. Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados.

El programa de trabajo que el Comité Paritario confeccione de conformidad a este numeral no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 192 TER. Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las entidades empleadoras, tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y, subsidiariamente, desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 47 de este reglamento.

ARTÍCULO 193. Delegado de seguridad y salud en el trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras y siempre que en tales faenas no funcione un Comité Paritario, se deberá elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función será participar en la implementación del instrumento preventivo a que se refiere el artículo 64 y demás intervenciones que señala este reglamento, para lo cual la entidad empleadora deberá proporcionar al Delegado, en lo que corresponda, las facilidades a que se refiere el artículo 37 de este reglamento.

Las funciones del Delegado se extenderán por el plazo de hasta dos años contados desde la fecha de su elección, la que se efectuará mediante asamblea de las personas trabajadoras que presten servicios en el respectivo lugar de trabajo o faena, debiendo

levantarse un acta de lo ocurrido que deberá cumplir, en lo que resulte aplicable, con lo dispuesto en el artículo 33 inciso primero de este reglamento. La entidad empleadora deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para la realización de esta elección.

XVI. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES Y DE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 194. Todos los Trabajadores y trabajadoras nuevos de la Empresa deben someterse a un proceso de inducción en Prevención de Riesgos de acuerdo al formato establecido para ello, a fin de que conozcan los beneficios que otorga la Ley 16.744 y se les entreguen conceptos de la Política de la empresa y de conducta segura dentro del trabajo.

ARTÍCULO 195. Fundación EDUCADES tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores y trabajadoras 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. Especialmente debe informar a los Trabajadores o trabajadoras acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTÍCULO 196. Fundación EDUCADES deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTÍCULO 197. Fundación EDUCADES deberá dar cumplimiento a las obligaciones que establece el Artículo 21 del Decreto Supremo N° 40 (artículo 102 del presente Reglamento) a través de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos al momento de contratar a los trabajadores o trabajadoras o de crear actividades que implican riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos de Prevención mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

ARTÍCULO 198. Los riesgos más importantes que se presentan en la Empresa son los siguientes:

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Sobre esfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos.	· Al levantar materiales doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. · Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada. · Si es necesario, se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. · Atender a la peligrosidad del ejercicio que se realizará. · Recordar que las mujeres pueden cargar hasta 20 k, los hombres hasta 25 k y las embarazadas y menores de 18 años no pueden realizar labores de carga. · Organizar el entorno de trabajo de forma que se eviten planos de trabajo con desniveles.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Proyección de partículas	Lesiones: · Cuerpos extraños. · Conjuntivitis. · Erosiones. · Quemaduras.	· En las actividades que existan riesgos de partículas, los encargados que las deberán asegurarse máquinas y equipos que cuenten con protecciones y éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones. · Los trabajadores y trabajadoras deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como gafas, lentes con vidrio endurecidos y protección lateral, caretas, protector facial, etc.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas a mismo y distinto nivel	· Esguinces. · Heridas. · Fracturas. · Contusiones. · Lesiones múltiples. · Golpes.	· Uso de calzado apropiado, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo. · Evite correr por pasillos y escaleras y siempre utilizar tres puntos de apoyo. · Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante. · Siempre estar atento al entorno. · Cuando se vaya a utilizar una escalera de tijeras, afianzar bien al piso con su ángulo correcto. · Al bajar por una escalera, se deberá utilizar los respectivos pasamanos. · En trabajos de altura se deberá usar obligadamente arnés y todos los implementos para trabajo en altura. En caso de no contar con los implementos de seguridad no se podrá hacer el trabajo. Será responsabilidad del trabajador o trabajadora exigir dicho elemento, a su empleador, quien tendrá la obligación de proporcionarlo. · Colocar barandas en todo lugar vacío a objeto de cortarlo y señalizar. · Usar cuerdas de vida en trabajos que presenten riesgos de caídas.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a ruido	· Disminución de la capacidad auditiva. · Hipoacusia. · Sordera profesional.	· En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores o trabajadoras deberán utilizar protectores auditivos.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Incendio	· Daños a personas, equipos e instalaciones. · Muerte. · Daños al medio ambiente.	· Instalar Evitar en buen estado de instalaciones eléctricas. · Almacenamiento líquidos combustibles en envases inadecuados. · No se usarán estufas, cocinillas, anafres, etc. En lugares donde se almacenan útiles de aseo, tales como: cera, parafina y en general materiales de fácil combustión. · Dotar a los establecimientos de extintores adecuados, según tipo de fuego producirse, cantidad necesaria y distribuida de acuerdo a indicaciones de personal especializado. (Tipo ABC multipropósito o CO2). · No fumar en ningún lugar del Establecimiento. · El personal co-docente, debe estar capacitado en Prevención de Incendios y Primeros Auxilios como Plan de Evacuación y Emergencia de los Colegios. · Mantener el orden y el aseo. · No recargar los enchufes.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contacto con fuego u objetos calientes	· Quemaduras · Asfixias · Fuego descontrolado · Explosión, etc. · Muerte.	· No fumar en áreas donde esté prohibido. · Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra. · Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables. · Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contacto con energía eléctrica. · Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislación. · Cuando se entra en contacto con los conductores positivos y negativo (hacer puente). · Cuando toma contacto con partes metálicas, carcasa o chasis de equipos, maquinarias, herramientas que se encuentran energizadas, debido a fallas de aislación.	· Quemadura por proyección de materiales fundidos. · Incendios debido a causas eléctricas. · Asfixia por paro respiratorio. · Fibrilación ventricular. · Quemaduras internas y externas. · Lesiones traumáticas por caídas.	· No efectuar uniones defectuosas, sin aislación. · No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. · No usar equipos o maquinarias defectuosos y/o sin conexión a tierra. · No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. · Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones. · No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. · No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). · No reforzar fusibles. · Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). · Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado. · El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados. · Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. · Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. · Nunca intervenir un tablero sin antes utilizar sistema de bloqueo.

		· Se debe dar aviso de condiciones de peligro a la supervisión responsable.
--	--	---

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Ergonómicos	· Tendinitis · Lesiones músculo esqueléticas.	· Cuando los trabajadores o trabajadoras efectúan trabajos con sus manos en forma repetitiva, deben hacer pausas de trabajo. · Debe disponer de un mobiliario adecuado, en buenas condiciones y hacer un buen uso de ellos. · Los trabajadores o trabajadoras deben ser capacitados sobre aspectos ergonomía en sus puestos de trabajo.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Accidentes en operación de herramientas, equipos y maquinarias de todo tipo.	· Heridas Cortantes. · Heridas Punzantes. · Contusiones. · Fracturas. · Amputaciones · Proyección de Partículas. · Lumbagos. · Atrapamiento · Disminución de la capacidad auditiva.	· Mantenimiento periódica de máquinas, herramientas y equipos. · Utilizar los elementos de protección personal correspondientes.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Uso excesivo de la voz	· Disfonías profesionales.	· No exponer el uso de la voz en forma excesiva. · El personal que por necesidad de servicio debe hacer uso de la voz en forma excesiva, debe de participar en cursos de prevención de Daño a la Voz.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajos ocasionales.	· Heridas Cortantes. · Heridas Punzantes. · Contusiones. · Fracturas. · Amputaciones. · Proyección de Partículas. · Lumbagos.	· Debe tener especial precaución en uso de superficie de apoyo improvisada (sillas, tarimas, otros). · No exponer su vida innecesariamente en caso de ser asaltado o manipular artefactos explosivos (vigilantes, auxiliares, residentes, otros). En caso de detectarse la presencia de estos elementos en el Colegio. · El personal co-docente, debe estar siempre dispuesto a recibir capacitación en Prevención de Riesgos que le ofrezca el Empleador. · Ante el desconocimiento de cualquier situación de productos desconocidos, que tenga que usar debe hacer las consultas a personal especializado.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a Radiaciones Ultravioleta (UVA –UVE).	· Eritema (quemadura solar en la piel). · Envejecimiento prematuro de la piel. · Cáncer a la piel.	· Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. · En lo posible realizar trabajos bajo sombra. · Usar protector 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. · 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 informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.

		· Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B..
--	--	---

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Choque, colisión y/o Volcamiento.	· Golpes. · Atropellos. · Daños materiales · Lesiones traumáticas. · Contusiones · Heridas · Fracturas · Muerte	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas: · Respetar las normas de tránsito. · NO conducir bajo la influencia del alcohol y/o drogas. · Estar atento a las condiciones climáticas y de la carretera. · Utilizar siempre el cinturón de seguridad. · Manejar de forma defensiva. · Conservar distancia.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Digitación por periodos prolongados.	· Dolores musculares. · Dolores lumbares y cervicales. · Tendinitis. · Epicondilitis.	· Antes de iniciar el trabajo ajustar altura y respaldo de la silla. · El tronco debe mantenerse derecho y erguido frente al computador. · Evitar movimientos bruscos de cuello y/o espalda. · Apoye su espalda en el respaldo de la silla. · Utilizar en toda la jornada de trabajo Mouse Pad y Apoya Muñeca. · No digitar más de 8 horas diarias o 40 semanales. · Tomar descanso de 5 minutos cada 30 de digitación. · Usar sillas ergonómicas y de respaldo regulable. · Mantener la pantalla de los computadores a la altura de los ojos.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Golpes por o contra.	· Contusiones. · 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.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex.	· Heridas. · Fracturas. · Contusiones.	· Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad. · Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contagios, infecciones.	· Enfermedades varias.	· Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite y otros, debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados. · Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos. · Los trabajadores o trabajadora deberán en su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergentes, prohibiendo el uso de aserrín, guaipe o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Riesgo psicosocial en el trabajo.	· Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	· Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo. · Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. · Aplicar protocolo SUSESO-ISTAS 21. · Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Atropello.	· Lesiones traumáticas. · Muerte.	· Respetar Ley de Tránsito N° 18.290. · Cruzar sólo en calles reguladas o en esquinas. · No transitar a pie por la calzada, use las veredas. · No cruce la calzada por detrás de vehículos estacionados o sin visibilidad. · No subir ni bajar de vehículo en movimiento o por el lado que da hacia la calzada. · No viajar colgando del transporte público. · Siempre transitar por lugares habilitados para tránsito peatonal.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Mordeduras y rasguños de animales de diversas especies, insectos y embestidas de animales.	· Lesiones leves a graves.	· No debe acercarse a un animal que no esté autorizado. · Realizar fumigación y desratización en los establecimientos periódicamente.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Atrapamiento.	· Lesiones múltiples. · Aplastamiento. · Desmembramientos.	· Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección

	· Heridas. · Fracturas.	mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras.
--	--	--

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
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.

ARTÍCULO 199. Cumpliendo las disposiciones del presente Reglamento, en especial las indicaciones estipuladas en el presente Inciso, se evitarán riegos de caídas a mismo y distinto nivel, accidentes por contacto, contacto con, aprisionamiento, sobreesfuerzo, exposición, inhalación, inmersión, etc., o similares.

ARTICULO 200. Riesgos en los trabajos con exposición a altas temperaturas y temperaturas extremas

TIPO DE ACCIDENTES
Exposición a altas temperaturas y altas temperaturas extremas (AT y ATE).
CONSECUENCIAS
· Deshidratación, desmayos, trastornos en la piel, edemas, insolación, calambres, síncope por calor, dermatitis, alteración de funciones vitales.
MEDIDAS PREVENTIVAS
Climatizar lugares, por ejemplo, favoreciendo la ventilación natural, implementación de aire acondicionado, ventiladores, entre otros. Disponer de espacios sombreados, instalar espacios sombreados para las horas de descanso, incorporar ayudas mecánicas cuando existan tareas de alta exigencia física. Planificar en horarios menos calurosos las tareas que impliquen una mayor demanda física y evitar actividades a la intemperie o al aire libre en los horarios de mayor temperatura, no realizar trabajos en aislamiento o en solitario.

Planificar pausas de descanso al menos cada 45 minutos de trabajo continuo, pudiendo aumentar su frecuencia en casos donde el esfuerzo físico sea mayor. Estas pausas de descanso deberán realizarse en lugares sombreados y frescos y que cuenten con disponibilidad de agua fresca para el consumo.

Modificar los ciclos de trabajo y/o descanso para incrementar la duración de los períodos de descanso. Si no es posible evitar el trabajo de alta exigencia física durante los eventos de AT y ATE, establecer la rotación del trabajo cuando se presenten tareas de alta demanda física, por otras de menor exigencias.

Disponer en todo momento de un plan de hidratación para las personas trabajadoras, el que deberá contemplar proveer, mantener y asegurar el abastecimiento de al menos 3 litros de agua fresca por persona diariamente (temperatura del agua entre 10°C y 16°C) y en cantidad suficiente, que permita su consumo cada 15 a 20 minutos. Los recipientes que contengan el agua para beber deberán mantenerse en condiciones higiénicas adecuadas.

A las personas trabajadoras que deban desplazarse durante su jornada diaria de trabajo, deberá dotárseles además de un recipiente portátil individual que permita mantener el agua fresca, y monitorear informes diarios sobre el clima, poniendo especial atención durante olas de calor.

Informar oportunamente a todas las personas trabajadoras sobre los signos y síntomas de agotamiento por calor y golpe de calor durante las tareas y las medidas preventivas correspondientes.

Implementar un sistema de verificación entre compañeros de trabajo, o realizar verificaciones rutinarias para asegurarse de que las personas trabajadoras estén tomando agua, aprovechen la sombra y no presenten síntomas relacionados con el calor.

Promover entre las personas trabajadoras el consumo en mayor cantidad de frutas y verduras que aporten agua al organismo (manzana, sandía, etc.). Proporcionar ropa de trabajo adecuada cuando se requiera, la que debe ser holgada, evitando prendas ajustadas, para permitir una buena movilidad, y ser transpirables, para que haya una buena regulación térmica del cuerpo.

Mantener actualizados y vigentes los exámenes ocupacionales (baterías de exámenes actualmente vigentes) de las personas trabajadoras, poniendo especial énfasis en el personal que desarrolle labores con alta exigencia física, o aquellos calificados como trabajo pesado.

Garantizar una vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, con atención preferente a quienes son especialmente sensibles (problemas cardiovasculares, respiratorios, renales, diabetes, obesos, mayores de 55 años, u otros que defina la autoridad sanitaria).

Informar de manera oportuna a las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a la exposición a altas temperaturas y temperaturas extremas. Identificar los peligros y evaluación de los riesgos por tarea y puestos de trabajo afectos a exposición y sus correspondientes medidas de control (basado en la jerarquización de controles).

ARTÍCULO 201: SOBRE EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

Los funcionarios de cualquier especialidad deberán someterse a la alcoholemia cuando, a juicio del empleador, se encuentren bajo influencia del alcohol o hálito alcohólico y de

acuerdo a la función que realice dicha circunstancia signifique un riesgo para su propia integridad o la de los demás trabajadores y trabajadoras. O en el caso de un trabajador o trabajadora de algún establecimiento educacional, se altere el normal desarrollo de la función educativa, exista riesgo para los y las estudiantes, o cualquier miembro de la comunidad educativa, o simplemente ello implique una lesión a la imagen institucional frente a dicha comunidad educativa. Se entenderá que una persona se encuentra bajo la influencia del alcohol, cuando el índice de alcohol en la sangre es superior a 0,3 e inferior a 0,8 gramos por mil, y la circunstancia de tener halito alcohólico se entenderá que una persona emana olor desde su boca o aliento con olor a alcohol.

Dicho examen se deberá realizar en un Recinto Hospitalario, legalmente autorizado y podrá utilizarse como una prueba fehaciente del hecho. El costo de la alcoholemia será por cuenta del Empleador.

a. Cualquier trabajador o trabajadora que ponga en riesgo la integridad física propia o de otras personas, producto de la injerencia de alcohol y/o drogas, se considerará una acción temeraria del infractor, y se le aplicará todo el rigor que la Ley contempla en estos casos. Y la única defensa del trabajador o trabajadora en contra de la afirmación del empleador, de estar bajo la influencia del alcohol o hálito alcohólico que implique riesgo, será la alcoholemia o un examen antidrogas, según sea el caso. Si el trabajador o trabajadora no asistiere en el momento que el empleador determine a realizarse los exámenes, se presumirá la culpabilidad del afectado, lo cual implica el inmediato término de su contrato y el abandono del lugar de trabajo.

XVII. DEL USO DE VEHÍCULOS INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 202. Se denominarán como “vehículos institucionales”, todo los sean de su propiedad o que tome en arrendamiento, usufructo o comodato la fundación EDUCADES.

Se entenderá por vehículo todo carruaje que, por su naturaleza o destinación, sirve principalmente para el transporte de personas o cosas, cualquiera que sea su denominación.

ARTÍCULO 203. En la medida en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, los vehículos de propiedad de Fundación EDUCADES deberán tener contratado un seguro adicional al obligatorio previsto en la Ley N.º 18.490. Este seguro deberá cubrir daños materiales, daños a las personas y responsabilidad civil.

Los vehículos mencionados en el artículo 166 del presente reglamento estarán exclusivamente destinados al cumplimiento de las funciones propias de Fundación EDUCADES. Existirá prohibición para usar los vehículos en cometidos particulares o ajenos a la Institución, ya sea en días hábiles o inhábiles, a menos que se cuente con la debida autorización del jefe directo. La infracción a esta prohibición de parte de cualquier trabajador o trabajadora será considerada grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 204. Todos los vehículos Institucionales, deberán contar con los siguientes elementos en buen estado además de cualquier otro que la Ley de Tránsito indique:

- a. Extintor de incendio.
- b. Chaleco reflectante para casos de emergencia.

c. Rueda de repuesto y los elementos necesarios para su reemplazo.

Los conductores a quienes se les hayan asignado los vehículos deberán mantener en buen estado los bienes mencionados precedentemente como, asimismo, dar cuenta a su Jefe Directo o al área de Prevención de Riesgos, según el caso, de cualquier deterioro o desperfecto que los automóviles presentaren.

ARTÍCULO 205. Todos los vehículos institucionales deberán ser sometidos a mantenimiento según corresponda, para lo cual deberán consultarse las instrucciones contenidas en el manual que entregue el fabricante. Dichas mantenciones deberán estar siempre al día.

Los conductores asignados serán los encargados de dar aviso oportuno a su Jefe Directo o al área de Prevención de Riesgos, según el caso, de la necesidad de someter los vehículos a las mantenciones recomendadas por los fabricantes. La infracción a esta obligación de parte de cualquier trabajador o trabajadora que conduzca un vehículo institucional será considerada grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 206. Si un vehículo de los mencionados en el artículo 166 de este Reglamento sufre un desperfecto atribuible a la mala conducción o a acciones temerarias del conductor asignado, el Secretario Ejecutivo o Representante Legal, según el caso, deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa, con la finalidad de establecer la responsabilidad del conductor o su absolución.

En caso de determinarse su responsabilidad, el trabajador o trabajadora conductor será sancionado de acuerdo al TÍTULO XV DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS del presente reglamento interno.

Queda prohibido el uso de vehículos particulares para actividades relacionadas con Fundación EDUCADES, a menos de que cuente con la debida autorización por escrito del Secretario Ejecutivo o Representante Legal de la Institución. En caso de que un trabajador o trabajadora, prefiera trasladarse en cumplimiento de sus funciones, en un vehículo distinto al institucional, deberá firmar expresamente una autorización de su jefe directo en formularios dispuestos para ello, con la finalidad de dejar expresa esa voluntad.

ARTÍCULO 207.

DE LOS CONDUCTORES

Sólo podrán tener condición de conductores para vehículos institucionales quienes cumplan con los siguientes requisitos:

- Licencia de conducir vigente con la clase adecuada para el vehículo que se le asignará.
- Hoja de vida del conductor sin multas.
- Certificar tener aprobado el curso de manejo a la defensiva.
- En el caso de que el conductor realice transporte de personas, deberá acreditar estar apto en el examen psicosenotécnico para vehículos pesados de transporte de personas.

Estos documentos deberán ser entregados al área de Recursos Humanos, quienes archivarán la documentación en la respectiva carpeta del trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 208. La asignación de conductores para vehículos institucionales ya sea de manera provisoria o permanente, deberá ser aprobada por el Secretario Ejecutivo, Representante Legal de la Fundación, Director del Colegio, o Jefe de Oficina.

ARTÍCULO 209. Los conductores que tengan vehículos institucionales asignados, en forma permanente o transitoria, serán responsables por la administración, mantenimiento y buena conservación de los mismos, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a sus superiores. Asimismo, deberán mantener y conservar la documentación de los vehículos respectivos, y mantener y conservar actualizada su licencia de conducir.

XVIII. CONDICIONES DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 210. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Fundación. Se entiende por ajuste necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico social de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la Fundación. Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquel que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

XIX. RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECCOS, ANTE COVID 19

ARTÍCULO 211. En el marco de la actual contingencia Covid-19, se deberá dar cumplimiento a la Obligación de Informar de los Riesgos Laborales, según lo indica en el Artículo 21° del DS. N°40.

RIESGOS POR AGENTES BIOLÓGICOS (Basado en ORD 1086 MS- 7/04/2020)

Medidas preventivas generales a tomar en lugares de trabajo para disminuir riesgo de contagio de Covid-19.

Cuando los coronavirus se transmiten en humanos, el contagio se produce generalmente por vía respiratoria, a través de las gotitas respiratorias que las personas producen cuando tosen, estornudan o hablan y por transmisión por contacto directo. Como es de conocimiento, la supervivencia de virus sobre las distintas superficies puede ser de varias horas, siendo un foco permanente de contagio entre los trabajadores y a través de éstos a sus familias. En el contexto de la pandemia de COVID-19, se recomienda, para todos los lugares de trabajo, informar a los trabajadores y trabajadoras sobre: las vías de transmisión, signos y síntomas,

acciones si presenta síntomas, medidas preventivas, uso de elementos de protección personal en caso de que corresponda. Los protocolos existentes para prevenir o reducir la probabilidad de contagio, están disponibles en www.minsal.cl. Además de las disposiciones establecidas por la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social en estas materias.

XX. GESTIÓN DE RIESGOS EN TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

ARTÍCULO 212. De acuerdo con lo estipulado en el artículo 8 del Decreto Supremo N° 18 Aprueba el Reglamento del artículo 152 Quáter M del Código del trabajo (que se encuentra en revisión) y los procedimientos contenidos en el Título VI del decreto supremo N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador deberá informar por escrito al trabajador que preste servicios según la modalidad de trabajo acordada, los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos.

En la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo es necesario desarrollar acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestas las personas trabajadoras. Será responsabilidad del empleador la verificación de las condiciones de trabajo, para garantizar la protección de la salud y seguridad del personal que desarrolla sus funciones en esta modalidad. Para ello se solicitará a las personas que realizarán esta condición, aplicar una lista de chequeo de autoevaluación.

XXI. DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL. LEY 20949

ARTÍCULO 213. (Artículo 211-F, Código del Trabajo) Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

ARTÍCULO 214. (Artículo 211-G, Código del Trabajo) El empleador velará por que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

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

ARTÍCULO 215. En el caso de nuestra empresa, los trabajadores deberán utilizar los siguientes medios según la carga a movilizar:

MEDIO O AYUDA MECANICA	CARGA A MOVILIZAR
Completar	Completar

ARTÍCULO 216. Para efectos de la instrucción en la manipulación de carga, ella será realizada durante el proceso de inducción que tendrá cada trabajador. No obstante, el supervisor del mismo deberá controlar y corregir permanentemente las desviaciones que se produzcan durante la ejecución de las tareas en general y en particular, respecto de esta actividad.

ARTÍCULO 217. (Artículo 211-H, Código del Trabajo) 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.

ARTÍCULO 218. (Artículo 211-I, Código del Trabajo) Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas.

ARTÍCULO 219. (Artículo 211-J, Código del Trabajo) 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.

XXII. DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y DEL PLAN DE GESTION PARA LA REDUCCION DE RIESGOS DE EMERGENCIAS, CATASTROFE O DESASTRES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

ARTÍCULO 220. Situaciones sobrevenidas de riesgo grave e inminente en los lugares de trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:

1. Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas 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 su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, los trabajadores siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la entidad empleadora dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

ARTÍCULO 221. Plan de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres. La entidad empleadora deberá contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa a la empresa y siempre que tengan la capacidad de producir una alteración grave en su funcionamiento. Para ello deberá informar, como mínimo y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92 bis de este reglamento, a las personas trabajadoras acerca de los riesgos derivados de estas contingencias, los mecanismos de actuación frente a ellas y el procedimiento de evacuación y traslado de las personas afectadas. Además, el plan deberá ser ensayado a lo menos una vez al año simulando una emergencia real en la entidad empleadora.

Para efectos de la elaboración del plan, la entidad empleadora deberá identificar los riesgos de emergencias, catástrofes o desastres, elaborando y manteniendo al día los planes de respuestas ante ellos, de conformidad a la Guía respectiva para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo aprobada por la autoridad competente. Igualmente, estos planes deberán considerar la evacuación de los lugares de trabajo en el supuesto indicado en el inciso final del artículo anterior.

Asimismo, cada vez que constate o tome conocimiento de la presencia de un riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo, la entidad empleadora deberá revisar el programa de trabajo preventivo y el plan de gestión y reducción de riesgos de desastres, informando de ello a las personas trabajadoras y al Comité Paritario, cuando corresponda.

XXIII. DEL PERSONAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 222. Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas de servicios transitorios, de conformidad a lo dispuesto por los artículos 183 X y 183 AB del Código del Trabajo. En dicha virtud, los contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios que suscriba la empresa con la respectiva Empresa de Servicios Transitorios, incluirán cláusulas relativas a la obligatoriedad de acatar las normas internas de Prevención, Higiene, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, el cumplimiento cabal del reglamento interno y de la legislación vigente en materias relacionadas.

XXIV. DE LA CONSULTA Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTION PREVENTIVA

ARTÍCULO 223. Consulta y participación de los representantes de personas trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto por este reglamento respecto de la participación individual del trabajador o trabajadora o del Comité Paritario en la gestión de los riesgos laborales, la entidad empleadora deberá promover la consulta y participación de los representantes de las personas trabajadoras cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la entidad empleadora que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo.

Los representantes de las personas trabajadoras promoverán, de conformidad a las disposiciones de este reglamento, la participación de sus representados en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, podrán efectuar las denuncias ante los organismos fiscalizadores por las infracciones e incumplimientos de la normativa preventiva que detecten y aquellas deficiencias que pongan en riesgo grave la vida y salud de las personas trabajadoras.

Las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo procurarán promover la realización de acciones de difusión y capacitación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

ARTÍCULO 224. Ante un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora informará inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo. En caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, la entidad empleadora adoptará medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de las personas trabajadoras, para posteriormente informar a la Dirección del Trabajo (art 18 DS N°44).

Las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la entidad empleadora dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva. Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora suspenderá las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores se efectuará cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS (PLANESI)

El Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de las personas trabajadoras con exposición a sílice establece las normas mínimas que deberán incorporar y cumplir los organismos administradores en la implementación y desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de la silicosis. Sin perjuicio de lo anterior, considerando que el empleador es el responsable del cuidado y protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, deberá participar junto al organismo administrador en todo el proceso y dar las facilidades para que se efectúen las evaluaciones ambientales que se requieran, así como las de salud a las personas trabajadoras, permitiéndoles que asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.

Resolución Exenta N° 268 Minsal “Aprueba Protocolo de Vigilancia del Ambiente y de La Salud de Las personas trabajadoras con Exposición a la Sílice”.

La aplicación de este Protocolo es de carácter obligatorio para los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y para las entidades empleadoras donde exista presencia de sílice, y corresponderá a la Autoridad Sanitaria Regional y a las Inspecciones del Trabajo fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

La entidad empleadora con presencia de sílice deberá conocer el Protocolo y difundirlo, cada dos años, este protocolo a los miembros del o los Comités Paritarios y/o Dirigentes Sindicales si corresponde, como asimismo a todas las personas trabajadoras que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice.

En el ámbito de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras con exposición a sílice, la radiografía de tórax es el estudio con que se cuenta en la práctica clínica para realizar la pesquisa de trabajadores potencialmente enfermos y la evaluación médico-legal de las neumoconiosis. De conformidad a la Resolución Exenta N° 883 del Ministerio De Salud “Establece los Contenidos Mínimos del Informe de Radiografías de Tórax de las personas trabajadoras Expuestos(as) a Agentes Neumoconiogénos.

La acreditación de esta difusión se realizará a través de un Acta suscrita por el organismo administrador o la entidad empleadora, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta deberá ser presentada cuando sea requerida, tanto por la Autoridad Sanitaria Regional como por la Inspección del Trabajo, en sus labores de fiscalización del presente Protocolo.

USO INTENSIVO DE LA VOZ

Conforme a lo establecido en el artículo 19 (N°14), del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una enfermedad profesional la laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, cuando exista exposición al riesgo y se compruebe una relación causa-efecto con el trabajo.

Patologías de la voz producto de exposición a agentes de riesgo ocupacionales, corresponde a un grupo de enfermedades, cuya manifestación clínica fundamental es la disfonía, son de origen profesional cuando existe relación de causalidad directa con exposición a factores de riesgo suficientes en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO FINAL: DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia 30 días después de haberse puesto en conocimiento de los trabajadores y fijar su texto en al menos dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

ARTÍCULO 225. Este Reglamento tendrá una vigencia de un año, y será prorrogado en forma automática si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, la empresa o los trabajadores.

DISTRIBUCIÓN:

1. Trabajadores de la Empresa.
2. Seremi de Salud.
3. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
4. Organismo administrador.

FUNDACIÓN EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

RECIBIDO POR:

Nombre:

RUT:

Sección o área:

Cargo:

Declaro ser trabajador o trabajadora de la FUNDACIÓN EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO (EDUCADES) y certifico haber recibido de parte de mi empleador, libre de costo, una copia impresa del reglamento interno de orden higiene y seguridad, el cual forma parte integral de mi contrato de trabajo.

Me comprometo a conocer y respetar las normas impartidas en este reglamento, realizando mi trabajo con precaución, evitando poner en riesgo mi seguridad y salud y la del resto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Fecha de recepción:

Firma: