REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

COLEGIO CRISTIANO DE QUILPUÉ

2017

PRESENTACIÓN

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ha sido confeccionado en el marco de lo establecido por el Artículo 153 del Código del Trabajo el cual establece que:

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

***Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”***

A fin de dar cumplimiento a lo anterior, este reglamento ha sido estructurado 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”.

Cabe señalar que la segunda sección de este reglamento, correspondiente a higiene y seguridad, permite a la empresa cumplir lo indicado tanto en el Artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre el Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, como en el Artículo 14 del D.S. N° 40, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a entrada en vigencia del mismo.

SECCION I

NORMAS DE ORDEN

TÍTULO 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:

1. **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.
2. **Trabajador :** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
3. **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. Para los fines de este reglamento, en general se reemplazará el concepto “empresa” por “Colegio” o un concepto similar.

ARTÍCULO 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 del Colegio, 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.

TÍTULO II – DEL INGRESO DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 4: Toda persona que ingrese como trabajador al Colegio deberá presentar los siguientes documentos:

1. Certificado de Antecedentes.
2. Copia de la cédula de identidad.
3. Certificado de cuarto medio o título profesional según el caso.
4. Certificado de afiliación en AFP o sistema de previsión.
5. Certificado de afiliación a ISAPRE o FONASA.

Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que el Colegio determine, según el cargo o función a que postule el interesado.

ARTÍCULO 5: Si con posterioridad al ingreso se comprueba que el trabajador ha proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de probidad, y será suficiente para poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

ARTICULO 6: Cada vez que se modifiquen los antecedentes personales del trabajador, éste deberá comunicarlo al director o quien lo reemplace el mismo mes de producirse las variaciones, acompañando las certificaciones pertinentes.

TÍTULO III - DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

PÁRRAFO 1º: DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SU TERMINACIÓN

ARTÍCULO 7: El contrato de trabajo se suscribirá dentro de los 15 días siguientes al inicio de las actividades del trabajador. Dicho contrato se extenderá al menos en duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y el otro en poder Colegio. Se dejará constancia escrita del hecho de que el trabajador ha recibido copia de su contrato de trabajo.

El contrato de trabajo que se celebre por un lapso no superior a treinta días, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, deberá suscribirse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la incorporación del trabajador.

ARTÍCULO 8: El Colegio 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.

ARTÍCULO 9: Toda modificación convencional al contrato de trabajo, se consignará por escrito, firmando ambas partes, ya sea al dorso del contrato o en un documento aparte, el que formará parte del contrato respectivo.

No será necesario modificar los contratos de trabajo para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, aún en este caso, las remuneraciones del trabajador deberán aparecer actualizadas en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

ARTÍCULO 10: El contrato de trabajo terminará por aplicación de alguna de las causales contempladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

PÁRRAFO 2º: DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 11: La jornada ordinaria de trabajo será un máximo de 44 horas semanales para los docentes y de 45 para los no docentes. Ante cualquier diferencia entre la jornada de trabajo del trabajador con las antes expuestas, primará la estipulada en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 12: Si el personal que trabaja en alguno de los turnos descrito en el Art. Nº 17, por razones de servicio queda exento del descanso dominical, se declara que la jornada de trabajo será de lunes a domingo, con un día de descanso durante la semana.

ARTÍCULO 13: El Colegio 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.

PÁRRAFO 3°: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 14: Podrá excederse la jornada ordinaria, sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del Colegio, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan la jornada ordinaria semanal establecida en cada uno de los contratos de trabajo.

Se convendrá por escrito, sea en el contrato de trabajo o en acto posterior, el número de horas extraordinarias que por circunstancias o causas especiales deba trabajar el trabajador, en tareas que por su naturaleza no perjudiquen su salud, las que en todo caso no podrán exceder de dos (2) horas por día.

ARTÍCULO 15: No obstante, a falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento de la Dirección o Administración. Sin embargo, si al término de la jornada, el trabajador permaneciera más allá de lo establecido por su contrato en los recintos del Colegio, este tiempo no tendrá el carácter de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 16: No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizado por Administración o Dirección.

ARTÍCULO 17: El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 18: 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.

PÁRRAFO 4º: DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 19: Para todos los efectos del presente reglamento se considerará que el trabajador se encuentra a disposición del Colegio desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente se distribuyen las tareas, se toma asistencia, o en el lugar de trabajo mismo, si éste le hubiera sido asignado con anterioridad o se hubiese establecido en el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 20: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, la Administración llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal. Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde el Colegio presta sus servicios durante la jornada de trabajo, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas en el control de asistencia.

ARTÍCULO 21: Se descontarán de la remuneración del trabajador los atrasos y los días u horas de inasistencia no justificadas. Los atrasos reiterados se considerarán como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

PÁRRAFO 5º: DE LOS DESCANSOS

ARTÍCULO 22: La jornada de trabajo para los no docentes y los docentes con trabajo fuera del aula se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, 30 minutos para la colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para la duración de la jornada diaria.

Respecto al descanso semanal, los días sábados serán de descanso para los docentes, los domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso para todos los trabajadores, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días.

ARTÍCULO 23: Por regla general el feriado para el no docente se pactará con la Administración dentro de las vacaciones de invierno y/o verano de los alumnos.

Para hacer uso del feriado anual, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos y una vez otorgado, se dejará testimonio en duplicado, quedando una copia para el trabajador y otra para la Administración.

Por la naturaleza del trabajo del establecimiento los feriados no son acumulables.

ARTÍCULO 24: El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los domingo y festivos, igual a la que hubiere obtenido de estar trabajando. Para los trabajadores con remuneraciones variables deberá considerarse el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados.

ARTÍCULO 25: El feriado no es compensable en dinero, por lo tanto, el trabajador deberá hacer uso de él.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia, el Colegio deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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.

PÁRRAFO 6°: DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 26: Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso que se utilice en el Colegio. Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, debiendo siempre acudir a la Dirección[[1]](#footnote-1), para la debida autorización.

Todos los permisos deberán ser solicitados con, al menos 24 horas de anticipación, salvo aquellos casos de situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores.

Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el subdirector.

Cuando la naturaleza del trabajo lo permita, el permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, lo que deberá ser pactado por escrito y firmado entre las partes, vale decir el Colegio y el trabajador afectado, determinando la forma en que se procederá.

Permisos administrativos

ARTÍCULO 27: En caso de muerte del cónyuge o de un hijo, el trabajador tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente de tiempo de servicio.

En caso de muerte de un de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador, el trabajador tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles.

Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

ARTÍCULO 28: Todo trabajador tendrá derecho a permisos administrativos con goce de sueldo que será el equivalente a la cantidad de horas de una semana ordinaria de trabajo. Tendrá derecho a usar la mitad en el primer semestre y la otra el segundo. No son acumulables de un semestre o año a otro, ni puede ser por dos días consecutivos o en días previos o posteriores a feriados.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso a la Dirección con una semana de anticipación con la debida justificación. Estos permisos podrán ser usados para exámenes y consultas médicas, trámites bancarios, urgencias familiares, y otro tipo de actividades importantes que de no ser por el permiso generaría dificultades personales. Si el trabajador hace uso del permiso administrativo para otros fines que los declarados, se considerará como ausentismo laboral, con todo lo que ello legalmente implica.

ARTÍCULO 29: 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 puérperas.

ARTÍCULO 30: Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período prenatal, 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 la Administración.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a la Administración 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 Colegio 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 Colegio 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 la Administración. 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 Colegio.

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 la Administración 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 31: Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Administración un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTÍCULO 32: Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la Dirección o Administración 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:

1. Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
2. Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
3. Se ejecute en horario nocturno.
4. Se realice en horas extraordinarias de trabajo.
5. Que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

ARTÍCULO 33: 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 la Administración con el correspondiente certificado médico.

ARTÍCULO 34: 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 35: El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso al Colegio por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

ARTÍCULO 36: Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico y la debida licencia, siendo obligación del Colegio 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 37: Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo o efectuar con conocimiento del Colegio, cualquier actividad de tipo laboral.

PÁRRAFO 7º: DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 38: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

El tipo de remuneración percibible en el establecimiento es como sigue:

1. Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.
2. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo; otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

ARTÍCULO 39: El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, o el producto de la hr. mensual mínima docente establecida por ley y la cantidad de hrs. contratadas, según sea el caso. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada, cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier omento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el Colegio efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.[[2]](#footnote-2)

ARTÍCULO 40: No constituyen remuneración las asignaciones de movilización y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

ARTÍCULO 41: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 42: La remuneración se pagará mensualmente.

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador, todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

ARTÍCULO 43: El pago de la remuneración se realizará mediante transferencia electrónica, o en su defecto por cheque en la oficina de administración el último día hábil de cada mes. El Colegio podrá realizar, a solicitud de los trabajadores, anticipos con un máximo del [ ]% del sueldo líquido.

ARTÍCULO 44: Del total de las remuneraciones, el Colegio solamente deducirá los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo. Solamente con acuerdo entre el Colegio y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y aun así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al [ ]% de la remuneración total del trabajador.

ARTÍCULO 45: Junto con su pago respectivo, el trabajador recibirá un comprobante de todo lo pagado y un detalle de los descuentos, copia de lo cual deberá entregar firmada a la Administración.[[3]](#footnote-3)

TÍTULO IV - INFORMACIONES, PETICIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS

PARRAFO 1º: DE LAS INFORMACIONES

ARTÍCULO 46: La comunicación es un tema estratégico para el Colegio, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización.

Para este objetivo en las situaciones que lo amerite se citará a los no docentes a participar de algún consejo ordinario de profesores estos se enteren de los asuntos que le son pertinentes. Si fuere necesario, se citará a reuniones exclusivas para tratar temas de los trabajadores.

PÁRRAFO 2º: DE LAS PETICIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS

ARTÍCULO 47: Los trabajadores, en forma individual, podrán formular, bajo su nombre y firma, las peticiones o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Estas deben ser canalizadas a través de la Dirección o Administración, según sea el caso.

ARTÍCULO 48: Cuando las peticiones o reclamos sean de carácter colectivo, éstas deberán hacerse al Director o al Representante Legal, según el caso, quien contestará a los requirentes en un plazo máximo de 30 días contados desde el momento de su presentación.

TÍTULO V - DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

PÁRRAFO 1º: DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 49: Es obligación del trabajador cumplir las estipulaciones contenidas en su Contrato de Trabajo, las leyes laborales, las disposiciones del presente Reglamento Interno, y en especial las siguientes:

1. Concurrir puntual y diariamente[[4]](#footnote-4) a su trabajo a las horas fijadas y permanecer en él toda la jornada.
2. Registrar todo ingreso y salida firmando el libro de registro.
3. Para el docente firmar las hrs. lectivas en los libros de clases y en los libros de registro de hrs. de permanencia.
4. Permanecer en el recinto durante el desarrollo de su labor en todo el horario de trabajo y pedir autorización a la Dirección[[5]](#footnote-5) si debe ausentarse temporalmente de él.
5. Solicitar previamente autorización cuando deba abandonar las jornadas por causas que lo justifiquen.
6. Seguir todos los protocolos destinadas a proteger y dar seguridad a sí mismo, a los demás y a los bienes del Colegio.[[6]](#footnote-6)
7. Cuidar todos los bienes del Colegio. Si por negligencia no cumple lo antes expuesto, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición.
8. Usar y cuidar la ropa de trabajo que le proporciona el Colegio. Si por negligencia deteriora la ropa de trabajo, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición.
9. Antes de retirarse al término de la jornada, guardar y/o entregar a quien corresponda, todo material del Colegio a la persona encargada de resguardarla[[7]](#footnote-7), en especial libros de clases, computadores, proyectores y elementos similares.
10. Comportarse de acuerdo al perfil del profesor registrado en el manual de convivencia escolar.
11. Informar a la Dirección o Administración de todo cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el Contrato de Trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones.
12. Observar en todo momento y lugar, una conducta correcta y honorable en los recintos del Colegio donde deba prestar sus servicios o desempeñar su trabajo.
13. En caso de ser reemplazado por otro trabajador, instruir a éste adecuadamente acerca de todos los deberes, peligros y antecedentes propios del cargo.
14. Realizar la labor convenida.
15. Velar en todo momento por los intereses del Colegio, evitando accidentes, pérdidas de materiales, deterioros o gastos innecesarios.

PARRAFO 2º: DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 50: Sin perjuicio de lo dispuesto en los Contratos Individuales de Trabajo, las leyes laborales y sus reglamentos y el Estatuto Docente queda estrictamente prohibido a los trabajadores lo siguiente:

1. Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada, sin el correspondiente permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de alucinógenos o drogas.
3. Portar armas de cualquier clase.
4. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y será un agravantes éstos amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de “acoso sexual”.
5. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o inducir a la realización de tales actividades.
6. Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a material de trabajo.
7. Llegar atrasado al trabajo.
8. Firmar controles de asistencia fuera de las horas de entrada o salida, sin el permiso correspondiente.
9. Adulterar el registro de hora de llegada o salida al trabajo, registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
10. Ausentarse del lugar específico de trabajo, si no está autorizado por la Dirección.
11. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las jornadas, actividades sociales, políticas o sindicales, sin autorización de la Dirección.
12. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de las jornadas de trabajo, a la hora que sea.
13. Ofrecer objetos de venta, de cualquier tipo, origen o naturaleza, hacer compras o pedir u otorgar préstamos a otro trabajador o a terceros, sin la autorización de la Dirección.
14. Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo, salvo en actividades a beneficio organizadas o autorizadas por el Colegio y autorizadas por Dirección.
15. Usar elementos, efectos o materiales del Colegio para asuntos personales.
16. Deteriorar, modificar, transformar o mutilar la ropa de trabajo proporcionada por el Colegio.
17. Sacar del recinto del Colegio, máquinas, herramientas, elementos de trabajo, productos, materiales, o cualquier efecto nuevo o usado de propiedad del Colegio, sin autorización expresa de la Dirección.
18. Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.
19. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la Administración o Dirección del Colegio.
20. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos.
21. Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
22. Reparar o intervenir material o equipos no teniendo la autorización correspondiente para ello.
23. Fumar en cualquiera de las dependencias del Colegio.

TÍTULO VI - DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 51: El trabajador que incurra en cualquier tipo de transgresión a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento y que no sean causal de terminación de su contrato de trabajo, será sancionado con alguna de las siguientes medidas:

1. Amonestación verbal del Director o Representante Legal.
2. Amonestación escrita del Director o Representante Legal, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.
3. Si la falta fuere causal de alguna multa por alguna institución fiscalizadora, se le descontará el valor total de la multa de su remuneración en cuotas de hasta un 15% de su remuneración líquida.[[8]](#footnote-8)

ARTÍCULO 52: Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se entrevistará y oirá 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.

ARTÍCULO 53: Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitarán al Colegio para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando, la naturaleza o reiteración de la infracción, hagan procedente esta medida, en conformidad a la ley, al contrato individual de trabajo y este reglamento interno.

TÍTULO VII - INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES

DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 54: Se entiende por acoso sexual laboral, aquella conducta que se da en el ámbito del trabajo y en la que una persona realiza en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican la situación laboral y las oportunidades en el empleo, de la persona acosada.

ARTÍCULO 55: En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Director o Representante Legal o a la respectiva Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 56: La denuncia deberá contener:

1. La individualización del presunto acosador.
2. La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.[[9]](#footnote-9)
3. Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

ARTÍCULO 57: Recibida la denuncia, el Colegio, a través de la Dirección, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

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

ARTÍCULO 58: El Colegio dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

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

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

ARTÍCULO 59: Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección realizada o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del Representante Legal, el denunciante y el denunciado.

ARTÍCULO 60: En conformidad al mérito del informe, la Dirección o el Representante Legal deberá, dentro de los quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del Nº 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

TÍTULO VIII - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DEL COLEGIO

ARTÍCULO 61: El Colegio cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro del Colegio, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

ARTÍCULO 62: Quienes consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo, el que se tramitará conforme al siguiente procedimiento:

Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida al representante legal o la que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en el Colegio y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

El representante legal estará obligado a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.

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

SECCION II

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

(Ley N° 16.744 . Decreto N° 40)

TÍTULO IX- PREÁMBULO

ARTÍCULO 63: La sección II de este reglamento se ha establecido para dar cumplimiento a lo estipulado en el Artículo N° 154, Nº 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 lo dispuesto en el Artículo Nº 67 de la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su reglamento (Decreto Supremo N°40 relativo a la Prevención de Riesgos Profesionales).

Al respecto, el Artículo Nº 67 de la Ley Nº 16.744 establece lo siguiente: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo."

Las disposiciones que contiene el presente reglamento, de carácter obligatorio para todo el personal del Colegio, han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes y/o enfermedades profesionales, contribuyendo con ello a mejorar y aumentar la seguridad en el trabajo, lo cual, debe ser un deseo, necesidad y compromiso permanente de cada integrante de nuestra organización.

En este contexto, la Dirección y Administración del Colegio manifiesta su irrestricto apoyo por alcanzar dicho objetivo e invita a todos su trabajadores a colaborar en el cumplimiento de estas normas, entendiendo que en la medida que seamos capaces de evitar accidentes y enfermedades profesionales, toda nuestra organización se verá beneficiada, pero muy especialmente, cada uno de los trabajadores que la integra, junto a los alumnos y sus respectivas familias.

TÍTULO X - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 64: Para los efectos de esta sección del reglamento se considerarán las siguientes definiciones:

Entidad empleadora[[10]](#footnote-10): Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo.

Trabajador[[11]](#footnote-11): Toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

Riesgos profesionales: Los riesgos a que se encuentra expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Accidente del trabajo (Art. 5, Ley 16.744): Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Se exceptúan los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

Accidente de trayecto (Art. 5, Ley 16.744): Es aquel accidente que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el IST mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes. (Art. 7° D.S. 101)

Enfermedad profesional (Art. 7°, Ley 16.744): Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

ARTÍCULO 65: Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su salud física y mental.

TÍTULO XI - DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 66: Todos los trabajadores del Colegio estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento y a poner en práctica todas las normas y medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 67: Todo trabajador estará obligado a 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.

ARTÍCULO 68: El trabajador siempre deberá presentarse en el lugar y área de trabajo que le corresponda, debidamente vestido y equipado según la naturaleza de su labor.

ARTÍCULO 69: El Colegio proporcionará gratuitamente a los trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo al riesgo que se presente en las actividades que desarrollan en el Colegio.

El Colegio capacitará a los trabajadores en el correcto empleo de estos implementos.

Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

Es responsabilidad del trabajador mantener en perfecto estado los elementos de protección personal que le sean entregados por el Colegio, así como también la higiene de los mismos.

ARTÍCULO 70: los directivos o en quienes deleguen, 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 71: Los trabajadores deberán ocuparse y cooperar con el mantenimiento, buen estado de funcionamiento del material, 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.[[12]](#footnote-12)

ARTÍCULO 72: El trabajador deberá informar a la Dirección, acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTÍCULO 73: Todos los trabajadores deberán comunicar de inmediato a la Dirección cuando algún elemento de protección personal le haya sido cambiado, sustraído o se haya deteriorado, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.

ARTICULO 74: Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera del Colegio, por leve o sin importancia que él parezca, debe informarlo a la a la Dirección de inmediato o en su ausencia.

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

ARTÍCULO 75: Es obligación de los trabajadores cooperar con todas las actividades de prevención que se realicen en el Colegio. En particular, deben cooperar con las investigaciones de accidentes e inspecciones de seguridad que lleve a cabo el Comité Paritario, la Dirección 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 76: La Dirección 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 77: Todo trabajador que padezca alguna enfermedad o problema que afecte su capacidad o seguridad en el trabajo, deberá informarlo a Dirección, quien 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 78: En caso de producirse un accidente del trabajo, en los términos considerados en la definición legal, la Dirección 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 la Dirección 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 al Representante Legal.

ARTÍCULO 79: Los trabajadores deberán leer, respetar y cumplir las disposiciones señaladas en los avisos, letreros y afiches de seguridad que existan en las instalaciones del Colegio, materiales, equipos, elementos de protección personal, etc.

TÍTULO XII - DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 80: Queda prohibido a todo trabajador del Colegio lo siguiente:

1. Fumar en cualquiera de las dependencias.
2. Encender fuegos en lugares prohibidos.
3. Ingresar a recintos o áreas con acceso restringido, no teniendo autorización para ello.
4. Provocar desorden, jugar, empujarse, reñir, discutir o realizar acciones temerarias, dentro del recinto de trabajo.
5. Tratarse por cuenta propia las lesiones que hubiere sufrido en algún accidente.
6. Falsear o negarse a proporcionar información a la Dirección, Administración o profesionales del IST y organismos fiscalizadores, en relación a las condiciones y acciones en el trabajo, accidentes y aspectos de seguridad en general.
7. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos o similares, acerca de la seguridad e higiene industrial.
8. Manipular manualmente cargas superiores a 20 kg., sin la autorización de la Dirección.

ARTÍCULO 81: Dentro de las prohibiciones, serán consideradas como faltas graves, que constituyen negligencia inexcusable, las siguientes:

1. En general, realizar cualquier acción sin utilizar los procedimientos y elementos existentes para ello, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluído el mismo).
2. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas.
3. Introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras personas.
4. Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado para ello.
5. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin la ropa de trabajo que el Colegio proporciona.
6. Maniobrar y/o manipular máquinas y/o herramientas sin tener los conocimientos y habilidades suficientes y, sin autorización.

TÍTULO XIII - DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 82: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento, las instrucciones dadas por la Dirección o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, será sancionado desde una amonestación verbal hasta la obligación de compensar la multa otorgada por la entidad fiscalizadora o aumento en la prima del IST debido al accidente ocurrido.[[13]](#footnote-13)

ARTÍCULO 83: Tratándose de infracciones que importen una causal de terminación del Contrato de Trabajo, corresponderá al Colegio resolver entre la aplicación de la multa o la terminación del Contrato de Trabajo al trabajador responsable.

ARTÍCULO 84: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento se entenderán incorporadas a los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 85: Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto el Colegio como los trabajadores se atendrán a lo dispuesto en la Ley Nº 16.744, en sus reglamentos complementarios, en el Código del Trabajo y en toda la legislación especial aplicable.

ARTÍCULO 86: 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.

TÍTULO XIV - PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

ARTÍCULO 87: (Artículo 76, Ley 16.744) El representante legal deberá denunciar al IST, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad laboral que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derecho habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también la obligación de denunciar el hecho ante el IST, en el caso de que el representante legal 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.

El IST deberá informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades laborales que le hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periocidad 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 Colegio deberá suspender de forma inmediata las jornadas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de las jornadas 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 88: (Artículo 77, Ley 16.744) Los afiliados o sus derecho habientes, así como también los IST, 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 del IST 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 IST, 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 89: (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 ante el IST, 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 fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, el IST, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al IST, 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 resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de 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 90: (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.

ARTÍCULO 91: (Artículo 71, Decreto Supremo 101) En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

1. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por el Colegio, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del IST.
2. La Administración deberá presentar en el IST 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.
3. En caso que la Administración no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Establecimiento 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.
4. En el evento que la Administración no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del IST que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, podrá ser enviado por la Dirección o el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
5. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea del IST, en las situaciones 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 al IST, dejando constancia de ello.
6. Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial del IST, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del IST
7. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el IST 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 trabajo 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 92: (Artículo 72, Decreto Supremo 101) En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

1. El IST está obligado 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 labores donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El IST 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 que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
2. Frente al rechazo del IST a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la Administración podrá recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
3. Si un trabajador manifiesta ante el Colegio que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador Colegio 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 IST, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El Colegio deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
4. En el caso que la Administración no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por la Dirección, el trabajador, por sus derechohabientes o por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Colegio 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.
5. El IST 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 al Colegio, instruyéndoles las medidas que procedan.
6. Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o extrabajador la existencia de una enfermedad profesional, el IST 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.
7. El IST deberá incorporar al Colegio 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 93: (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:

1. 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.
2. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
3. El IST sólo podrá 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 de Seguridad Social.
4. Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del IST de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
5. La persona natural o el que represente al Colegio que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
6. 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 IST correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

ARTÍCULO 94: (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 95: (Artículo 76, Decreto Supremo 101) El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

1. 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 al IST, en cuyo caso la competencia corresponderá a esta institución.
2. Las COMPIN y el IST, según proceda, actuarán a requerimiento del IST, a solicitud del trabajador o el Colegio.
3. 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.
4. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir al IST y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
5. 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.
6. Las resoluciones que emitan las COMPIN y el IST deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia de Seguridad Social. 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 al IST y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
7. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
8. Con el mérito de la resolución, el IST procederá a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
9. 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.
10. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la SEREMI de Salud de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
11. De las resoluciones que dicten las COMPIN y el IST 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 96: (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 el IST o la respectiva COMPIN (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez), según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el IST 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 IST 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 el IST, 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 el IST, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al IST 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 97: (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 98: (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 99: (Artículo 90, Decreto Supremo 101) La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la COMERE (Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales):

En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la ley 16.395; y, 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 de Seguridad Social será exclusiva y sin ulterior recurso.

ARTÍCULO 100: (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 de Seguridad Social y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE (Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales). En caso 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 101: (Artículo 92, Decreto Supremo 101) La Comisión Médica de Reclamos (COMERE) y la Superintendencia de Seguridad Social, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir al IST, 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 de Seguridad Social serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

ARTÍCULO 102: (Artículo 93, Decreto Supremo 101) Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, el IST deberá notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso 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.

TÍTULO XV- DE LOS COMITÉS PARITARIOS

ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 103: Se organizará el Comités Paritario de Higiene y Seguridad integrado igualitariamente por representantes de los trabajadores y representantes del empleador, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744 serán obligatorias para el Colegio y los trabajadores.

La designación o elección de miembros integrantes del Comité Paritario se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los miembros del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Cesarán en sus cargos los miembros del Comité que dejen de prestar servicios en el Colegio o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.

Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

ARTÍCULO 104: Se formará Comité Paritario acorde a lo estipulado en el artículo 66 bis de la Ley 16.744 y Decreto Supremo N° 76, que regula la aplicación del artículo 66 bis de la ley n° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en tareas, trabajos o servicios que indica.

ARTÍCULO 105: Son funciones del Comité Paritario:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte del Colegio como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en el Colegio.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el IST.
7. Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en el mismo Colegio bajo el control y dirección de esos organismos.

TÍTULO XVI - DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

ARTÍCULO 106: (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 107: (Artículo 211-G, Código del Trabajo) El Colegio contratará servicios externos cuando se requiera del uso de medios mecánicos o trabajos físicos no estipulados por contrato a fin de evitar la manipulación manual de cargas no habituales.

Asimismo, el Colegio 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 108: En el caso del Colegio, los trabajadores deberán utilizar los siguientes medios según la carga a movilizar:

Carro con ruedas para cualquier carga sobre 15 kgs

ARTÍCULO 109: Ningún trabajador del Colegio manipulará habitualmente carga pesada (mayor a 50 kgs.), sólo de manera excepcional y con la implementación adecuada.

ARTÍCULO 110: (Artículo 211-H, Código del Trabajo) Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse se contratará personal externo especializado.

ARTÍCULO 111: (Artículo 211-I, Código del Trabajo) Se prohíbe cualquier carga y descarga manual para mujeres embarazadas.

ARTÍCULO 112: (Artículo 211-J, Código del Trabajo) Ningún trabajador podrá exigir o solicitar a un estudiante llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas pesadas, ni podrá exigir o solicitar la manipulación de instrumentos mecánicos para ello.

TÍTULO XVII - DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

ARTÍCULO 113: (Artículo 19, Ley 20.096) Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley Nº 16.744, el Colegio deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, se deberá 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 114: En la circunstancia que un trabajador se encuentre expuesto a radiación ultravioleta, el Colegio le proveerá, durante dicho período de tiempo, de los siguientes elementos:

1. Bloqueador solar con factor de protección sobre 30.
2. Gorro con visera y protección de nuca.

TÍTULO XVIII - DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 115: (D.S. 40, Artículo 21) El Colegio deberá informar e instruir oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y substancias que deben utilizar en los procesos orden e higiene o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTÍCULO 116:(D.S 40, Artículo 23) Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

ARTÍCULO 117: A objeto de contar con información consolidada en relación a lo planteado en este título, se detalla la siguiente información, representativa del Colegio, respecto de los riesgos existentes, las posibles consecuencias de ellos y las medidas preventivas a aplicar:

[Esperar diagnóstico de Comité Paritario]

TÍTULO XIX – DEL PERSONAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 118: 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 el Colegio 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.

TÍTULO XX - DE LA APROBACION, VIGENCIA Y MODIFICACIONES

ARTÍCULO 119: 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 trabajo con la misma anticipación.

ARTÍCULO 120: 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 Dirección, Administración o los trabajadores.

ARTÍCULO 121: Cualquiera modificación que pudiere introducir la Ley en materias relacionadas con este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada ipso facto al presente texto.

1. El encargado de dar los permisos es el subdirector y la encargada de registrarlos es Inspectoría. [↑](#footnote-ref-1)
2. Los únicos superiores jerárquicos en el Colegio son los miembros de la Dirección, vale decir, director, subdirector, inspectora o jefa de UTP; y el representante legal vigente. [↑](#footnote-ref-2)
3. Documento conocido como “Liquidación de Sueldo”. [↑](#footnote-ref-3)
4. O según esté establecido en su contrato de trabajo. [↑](#footnote-ref-4)
5. Comúnmente, se debe solicitar autorización a la Inspectora de la jornada en curso. [↑](#footnote-ref-5)
6. Tanto los protocolos determinados por el Comité Paritario como los del Plan Integral de Seguridad Escolar. [↑](#footnote-ref-6)
7. Comúnmente, es la inspectora de turno. [↑](#footnote-ref-7)
8. Las dos instituciones sancionadoras más relevantes para el Colegio son la Superintendencia de Educación Escolar y la Dirección del Trabajo. [↑](#footnote-ref-8)
9. Todo tipo de acoso es una falta al reglamento, sólo que cuando es en una relación de subordinación ésta es agravada. [↑](#footnote-ref-9)
10. La entidad empleadora es la Asociación Colegio Cristiano de Quilpué [↑](#footnote-ref-10)
11. En el Colegio existe el trabajador docente y el trabajador asistente de la educaci [↑](#footnote-ref-11)
12. El orden y aseo de las salas de clases no es sólo un tema de higiene, sino un tema de seguridad, ya los obstáculos pueden generar un riesgo ante una evacuación. [↑](#footnote-ref-12)
13. En muchas ocasiones independiente de que la responsabilidad del hecho recaiga en un trabajador, la responsabilidad administrativa es aplicada ante la organización completa como multa de la Dirección del Trabajo, u otra entidad o se produce un aumento en la prima que se le paga al IST pues aumenta el nivel de riesgo de la empresa. [↑](#footnote-ref-13)