



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

*CONFECCIONADO DE ACUERDO CON EL
DECRETO SUPREMO N.º 40 DE LA LEY 16.744
CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1*

**ASOCIACIÓN COLEGIO CRISTIANO DE QUILPUÉ
RUT 65.107.377-4**

Actualización agosto de 2024

Contenido

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.....	1
Aviso respecto del uso del género masculino neutro.....	7
NORMAS DE ORDEN	8
PREÁMBULO	8
DEL INGRESO.....	9
Artículo 1º	9
Artículo 2º	10
DEL CONTRATO DE TRABAJO	10
Artículo 3º	10
Artículo 4º	10
Artículo 5º	11
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	11
Artículo 6º	11
DEL HORARIO DE TRABAJO	11
Artículo 7º	11
Artículo 8º	12
Artículo 9º	12
Artículo 10º	12
DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	12
Artículo 11º	12
Artículo 12º	13
DEL REGISTRO DE ASISTENCIA	13
Artículo 13º	13
Artículo 14º	13
DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	13
Artículo 15º.....	13
DEL FERIADO ANUAL	13
Artículo 16º	13
Artículo 17º	14

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS	14
Artículo 18°	14
Artículo 19°	14
Artículo 20°	15
Artículo 21°	15
Artículo 22°	15
Artículo 23°	16
Artículo 24°	16
INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	16
Artículo 25°	16
DE LAS REMUNERACIONES	17
Artículo 26°	17
Artículo 27°	17
Artículo 28°	17
DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	18
Artículo 29°	18
Artículo 30°	18
DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	19
Artículo 31°	19
Artículo 32°	19
DE LAS OBLIGACIONES	20
Artículo 33°	20
Artículo 34°	20
Artículo 35°	20
Artículo 36°	20
DE LAS PROHIBICIONES	21
Artículo 37°	21
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	23
Artículo 38°	23

DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN LA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DE TRABAJADORES.....	32
Artículo 39°	32
DE LOS PROTOCOLOS Y CONDUCTOS REGULARES ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	33
Artículo 40°	33
PROTOCOLO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	34
Artículo 41°	34
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	40
Artículo 42°	40
DE LAS SANCIONES.....	43
Artículo 43°	43
DE LA SUBCONTRATACIÓN.....	43
Artículo 44°	43
DEL DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N.º 20.399	44
Artículo 45°	44
Artículo 46°	44
DE LA LEY 20.545 REFERENTE AL PERMISO POSTNATAL PARENTAL.....	44
Artículo 47°	44
NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	45
PREÁMBULO	45
DISPOSICIONES GENERALES.....	45
Artículo 48°	45
Artículo 49°	45
Artículo 50°	46
DEL CONTROL DE SALUD.....	47
Artículo 51°	47
Artículo 52°	47
Artículo 53°	47
DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES	48

Artículo 54°	48
DE LA INSTRUCCIÓN BÁSICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	48
Artículo 55°	48
DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	49
Artículo 56°	49
Artículo 57°	49
DE LAS CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO	49
Artículo 58°	49
Artículo 59°	49
Artículo 60°	50
DE LAS OBLIGACIONES	50
Artículo 61°	50
Artículo 62°	50
Artículo 63°	50
Artículo 64°	50
Artículo 65°	51
Artículo 66°	51
Artículo 67°	51
DE LAS PROHIBICIONES	51
Artículo 68°	51
Artículo 69°	51
Artículo 70°	52
DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS	52
Artículo 71°	52
Artículo 72°	52
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL MANEJO Y MANUAL DE CARGA	53
Artículo 73°	53
Artículo 74°	53
Artículo 75°	53

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.....	54
Artículo 76°	54
Artículo 77°	54
Artículo 78°	54
Artículo 79°	55
DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS.....	55
Artículo 80°	55
Artículo 81°	57
Artículo 82°	57
Artículo 83°	57
Artículo 84°	58
Artículo 85°	58
Artículo 86°	58
DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES, RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS.....	59
Artículo 87°	59
Artículo 88°	59
Artículo 89°	60
DE LA LEY 21.012 QUE GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.....	65
Artículo 90°	65
DEL PROCESO DE NOTIFICACIÓN Y OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES FATALES Y GRAVES.....	66
Artículo 91°	66
DE LA SUBCONTRATACIÓN.....	68
Artículo 92°	68
DE LA LEY 21.220 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	68
Artículo 93°	68
DE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO	69

Artículo 94°	69
Artículo 95°	69
Artículo 96°	70
Artículo 97°	70
Artículo 98°	71
Artículo 99°	71
DE LOS RIESGOS DEL CORONAVIRUS COVID-19	71
Artículo 100°	71
DE LA APROBACION, VIGENCIA Y MODIFICACIONES DEL RIOHS	75
Artículo 101°	75
Artículo 102°	75
Artículo 103°	75
Glosario de siglas	76

Aviso respecto del uso del género masculino neutro.

En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos como «el trabajador», «el compañero», «el empleador», y otros sustantivos similares, junto con sus respectivos plurales para aludir a todas las personas humanas, independientemente de su género. Las opciones expuestas obedecen a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir al género neutro en el idioma castellano, salvo usando «o/a», «los/las» y otras similares, y ese tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

NORMAS DE ORDEN

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores dependientes de la Asociación Colegio Cristiano de Quilpué en las jornadas, labores o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por el Colegio Cristiano de Quilpué.

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

El cumplimiento de este Reglamento hará posible al Colegio Cristiano de Quilpué proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador, y de éste con sus compañeros de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada trabajador del Colegio Cristiano de Quilpué.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores.

DEL INGRESO

Artículo 1°

Las personas a quienes la Asociación Colegio Cristiano de Quilpué, de ahora en adelante ACCQ, acepte en calidad de trabajadores, antes de ingresar, deberán cumplir con las siguientes exigencias, y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

1. Cédula de Identidad.
2. Finiquito del último empleador si lo hubiese tenido.
3. Licencia de enseñanza media para los asistentes de la educación.
4. Título de profesor en la asignatura para la cual ejercerá durante el periodo contratado.
5. Título de la profesión para la cual ejercerá la asistencia profesional durante el periodo contratado.
6. Documento de consulta de inhabilidades para trabajar con menores de edad
7. Certificado de Antecedentes.
8. Certificado de Salud.
9. Si fuere casado, certificado de matrimonio, y si corresponde, certificado de nacimiento de los hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
10. Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre de su sistema previsional.
11. Las restantes exigencias que determine el Colegio, según el cargo o la función a la que se postule.

Artículo 2°

La comprobación posterior de presentación de documentos falsos o adulterados será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo celebrado, conforme al Art. 160 N.º1 del Código del Trabajo.

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 3°

Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, la primera copia para el trabajador, la segunda para el empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Artículo 4°

El contrato de trabajo contendrá, al menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha de nacimiento e ingreso.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios.
4. El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que el contrato determine un sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará regido a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
6. Plazo del contrato.
7. Demás pactos que acordaren la ACCQ y el trabajador de mutuo acuerdo.

Artículo 5°

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

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

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6°

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

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

La Dirección del Trabajo, de ahora el D.T., podrá siempre intentar un avenimiento entre el Colegio y el trabajador cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior, sin perjuicio de los contenidos expresados en el art. N.º 168 del Código del Trabajo.

DEL HORARIO DE TRABAJO

Artículo 7°

La jornada ordinaria de trabajo para todo trabajador sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales para los asistentes de la educación y de 44 horas para los profesores o educadoras de párvulos.

Asimismo, se distribuirá de lunes a viernes si es profesor o asistente de la educación y de lunes a sábado si es auxiliar de servicio. Los diferentes turnos quedarán establecidos en los respectivos contratos de trabajos individuales y sujetos a modificaciones de común acuerdo entre las partes, según las

necesidades del Colegio en las diferentes épocas del año y de acuerdo con la naturaleza de la prestación.

Artículo 8°

El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior, sin autorización escrita del representante legal o el director; o en ausencia de ambos, del que esté en la línea siguiente de mando.

Artículo 9°

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

Artículo 10°

Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en el libro de asistencia u otro instrumento de registro de los trabajadores.

La entrada y salida de los trabajadores se controlará y registrará a través de cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley y no produzca menoscabo al trabajador.

DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 11°

Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal pactada contractualmente, según el caso, y las trabajadas en domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

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

Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del representante legal.

Artículo 12°

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

DEL REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 13°

Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores se llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia.

Artículo 14°

El Colegio es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador, de forma personal, registrar diariamente su asistencia y las horas de entrada y salida en el libro de control de asistencia.

DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 15°

Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto a las actividades desarrolladas por trabajadores en el Colegio autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

DEL FERIADO ANUAL

Artículo 16°

Los profesores y asistentes de la educación tendrán derecho a un feriado anual de la cantidad de días hábiles determinada por el estatuto docente o aquella normativa que la reemplace, con remuneración íntegra que se otorgará de

acuerdo con las formalidades que establezca el RIOHS.

Los auxiliares de aseo tendrán derecho a un feriado anual determinado por la normativa vigente respecto de los establecimientos educacionales, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el RIOHS.

Artículo 17°

Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil, salvo para los auxiliares de servicio. El feriado se concederá de acuerdo con el calendario escolar establecido por el Ministerio de Educación, considerándose las necesidades del servicio.

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS

Artículo 18°

El trabajador enfermo o con imposibilidad para asistir al trabajo dará aviso al Colegio Cristiano de Quilpué, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo su obligación entregar a la Administración la licencia médica respectiva.

La licencia médica debe ser conocida y tramitada por la Administración y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

El trabajador deberá presentar las licencias médicas al Colegio Cristiano de Quilpué dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica

Artículo 19°

Los padres trabajadores de niños afectados por una condición grave de salud pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado con el objeto de prestarles atención, acompañarlos o cuidarlos personalmente, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N.º 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este seguro el trabajador que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño otorgará la licencia médica al trabajador, certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el seguro.

Artículo 20°

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

Artículo 21°

En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador deberá dar aviso al representante legal con treinta días de anticipación y presentar, dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 22°

Las trabajadoras mayores de cuarenta años 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, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva tales como el examen de Papanicolaou en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.¹

¹ Artículo 66 bis del Código del Trabajo.

Artículo 23°

Los trabajadores dependientes 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.

Artículo 24°

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, de acuerdo con lo que establece la Ley N°20.047.

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

INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 25°

Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por las personas interesadas, por escrito, al representante legal o al director.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del presidente del sindicato de trabajadores del Colegio Cristiano de Quilpué y, a falta de los anteriores, por una delegación formada por cinco trabajadores con designación en asamblea y con una antigüedad de un año en el Colegio Cristiano de Quilpué, como mínimo.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el representante legal o por el director dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 26°

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir la persona contratada por la ACCQ por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramienta, colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales, la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración.

Artículo 27°

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

1. Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
2. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
3. Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.

Artículo 28°

La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios durante la jornada laboral mediante depósito en su cuenta corriente bancaria, cuenta vista o cuenta RUT.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán el último día hábil de cada mes.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 29°

La ACCQ cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 30°

Las trabajadoras² que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente podrán presentar el correspondiente reclamo 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 señalando los nombres, apellidos y RUT de la denunciante y/o afectada, 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.

² Para este caso de usa el término «trabajadora», ya que, históricamente la brecha existente ha desfavorecido a las mujeres trabajadoras; sin embargo, cualquier trabajador que ha sido víctima de discriminación salarial arbitraria, tendrá el mismo derecho de reclamación.

DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 31°

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación que consisten en la realización de ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas jornadas que se desarrollan en el Colegio y en la prevención de conductas de acoso.

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

Una conducta de acoso es toda aquella que se relacione con la discapacidad de una persona y que tenga como consecuencia el atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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, y que, 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 los demás.

Artículo 32°

Si la ACCQ llegara a tener 100 o más trabajadores, deberá contratar o mantener contratado, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el Art. 13 de la Ley N.º 20.422.

La ACCQ deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la D.T.,

la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 33°

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, el Colegio está obligado a proteger a todos sus trabajadores de los riesgos del trabajo, entregando al trabajador, cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

Artículo 34°

El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione el Colegio cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta, en el acto, a la Administración cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Artículo 35°

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

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

Artículo 36°

Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal serán de uso personal, prohibiéndose el intercambio o préstamo por motivos higiénicos.

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 37°

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada, sin el permiso del representante legal o del director.
2. Llegar atrasado al trabajo.
3. Firmar el libro de control de asistencia fuera de las horas de entrada o salida, sin el permiso del representante legal o del director.
4. Adulterar el registro de llegada o salida al trabajo
5. Registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
6. Ausentarse del lugar de trabajo sin la autorización del representante legal o del director.
7. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de alucinógenos o drogas.
8. Fumar en cualquiera de los espacios del Colegio.
9. Consumir bebidas alcohólicas en cualquiera de los espacios del Colegio.
10. Consumir alucinógenos o drogas en cualquiera de los espacios del Colegio.
11. Portar armas de cualquier clase.
12. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y, especialmente 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».
13. Causar, intencionalmente o actuando con negligencia culpable, daños a la infraestructura, material o ropa de trabajo del Colegio.
14. Ocuparse de labores ajenas al trabajo durante la jornada.
15. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de jornada de trabajo.

16. Ofrecer objetos de venta de cualquier tipo, origen o naturaleza o hacer compras sin la autorización del representante legal o del director.
17. Pedir u otorgar préstamos a otro trabajador o a terceros.
18. Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo.
19. Usar elementos, efectos o materiales del Colegio para asuntos personales.
20. Sacar del recinto mobiliario, elementos de trabajo, productos, materiales, o cualquier efecto nuevo o usado de propiedad del Colegio sin autorización expresa del representante legal o del director.
21. Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.
22. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos.
23. Adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
24. Permanecer en el Colegio sin autorización del representante legal o del director, ya sea, en uso de horas extraordinarias o en compensación de un permiso.
25. Prestar servicios a otro empleador en horario de contrato con la ACCQ.
26. Ocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al Establecimiento o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
27. Revelar datos o antecedentes que se hayan conocido con motivo de su relación con el Colegio.
28. Desarrollar durante las horas y dentro de las oficinas, instalaciones o lugares de trabajo, actividades sociales, sindicales o políticas, sin permiso del representante legal o del director, sin perjuicio de las excepciones legales.

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

Artículo 38°

DESCRIPCIÓN

Esta política pretende garantizar el cumplimiento de la Ley 21.643 que «Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia»; también conocida como «Ley Karin». Busca, además, generar las condiciones para evitar hechos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Citando la antes mencionada ley, esta política procura, también:

[Propiciar] relaciones laborales [...] [fundadas] en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que [...] implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Junto con lo anterior, esta política establece principios y criterios para el diseño de protocolos de prevención en la materia, como también, procedimientos para denunciar hechos de la naturaleza que describe la Ley.

Es vital que todos los trabajadores del Colegio Cristiano de Quilpué tengan conciencia de sus derechos y obligaciones en materias de relaciones laborales, ya que, el no cumplimiento de lo anterior no sólo puede alterar el clima laboral, sino que, pone en riesgo tanto a los trabajadores como al Colegio a consecuencias legales. Es por ello por lo que esta política aclara los criterios de las conductas esperadas, como también, aquellas que no serán toleradas.

Este documento cubre todo tipo de conductas ilegales, como también aquellas consideradas incívicas o sexistas, ya que éstas, de escalar, pueden generar graves consecuencias para la convivencia laboral.

OBJETIVOS

La ACCQ se compromete a proveer un ambiente seguro, flexible y respetuoso tanto para sus trabajadores, como para sus estudiantes y familias; un clima libre de cualquier tipo de discriminación, acoso laboral, acoso sexual y violencia. Todos los trabajadores deben tratar a los demás con dignidad, cortesía y respeto. Implementando adecuadamente esta política se pretende atraer y

retener profesionales y trabajadores talentosos; junto con crear un ambiente de trabajo positivo para todo el personal.

ALCANCE

Esta política aplica a:

1. La directiva y asamblea de la ACCQ.
2. Todo trabajador con contrato vigente.
3. Cualquier persona o entidad externa que preste servicios al Establecimiento
4. El trato de cualquier trabajador hacia su compañero de trabajo; los estudiantes y sus apoderados.
5. La selección y contratación; las condiciones de trabajo; la formación y promoción; la asignación de tareas; los turnos; los horarios; la carga de trabajo; y cualquier otro aspecto vinculado a la relación laboral con el Establecimiento.
6. Labores ejercidas tanto dentro como fuera del Establecimiento; toda actividad social relacionada con el trabajo; como también, a cualquier lugar u horario en que los trabajadores estén ejerciendo funciones o representando al Establecimiento.
7. En general, a cualquier persona y vínculo relacionado con las labores del Colegio.

Esta política puede ser ajustada, actualizada, reemplazada con el fin de servir mejor al contexto y las obligaciones que impone la Ley.

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Todo el personal tiene el derecho a:

1. Ser contratado basado en el cumplimiento del perfil para el puesto de trabajo y no por características personales irrelevantes.
2. Trabajar en un ambiente libre de discriminación, acoso laboral, acoso sexual y violencia.
3. El derecho a plantear inquietudes; a realizar consulta o quejas de manera

razonable y respetuosa sin ser maltratado o agredido.

4. Flexibilidad razonable en las disposiciones laborales, especialmente cuando sea necesario para adaptarse a sus compromisos familiares, discapacidad, creencias religiosas o a su cultura.

Todo el personal tiene las siguientes obligaciones:

1. Seguir los estándares de conducta descritos en esta política.
2. Ofrecer apoyo a personas que estén experimentando discriminación, acoso laboral, acoso sexual o violencia, lo que incluye la provisión de información del procedimiento para hacer la denuncia correspondiente.
3. Evitar chismes y respetar la confidencialidad de los procedimientos de resolución reclamos y denuncias.
4. Tratar a todas y todos con dignidad, educación y respeto.

Responsabilidades adicionales para el equipo directivo.

Los integrantes del equipo directivo tienen la obligación de:

1. Modelar estándares apropiados de conducta.
2. Educar al personal y generar conciencia de sus obligaciones vinculadas con la presente política y la legislación vigente.
3. Intervenir rápida y adecuadamente cuando toman conocimiento de conductas que transgreden esta política.
4. Actuar con justicia en la resolución de conflictos y al hacer cumplir las normas de conducta en el lugar de trabajo, garantizando que cada parte involucrada sea debidamente escuchada.
5. Ayudar al personal a resolver informalmente sus quejas.
6. Actuar de acuerdo con el protocolo de denuncias formales de transgresiones a esta política.
7. Garantizar que cualquier miembro del personal que plantee un problema, presente un reclamo o denuncia no sea víctima de maltrato.
8. Garantizar que los contratos se basen en el cumplimiento de los

requisitos del perfil para el puesto de trabajo y que no se les solicite información discriminatoria a los postulantes.

9. Considerar seriamente las solicitudes de flexibilización dentro de lo razonable y viable.

CONDUCTAS INACEPTABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO

No se tolerará ninguna conducta que atente contra dignidad humana y la sana convivencia laboral, y particularmente las siguientes:

1. Discriminación arbitraria.
2. Acoso laboral.
3. Acoso Sexual.
4. Violencia en el trabajo.
5. Conductas incívicas.
6. Conductas sexistas.

Los trabajadores, incluidos los miembros del equipo directivo, que incurran en algunas de estas conductas serán orientados, advertidos o sancionados. Las infracciones graves o reiteradas pueden dar lugar a medidas disciplinarias formales que pueden incluir el despido.

De acuerdo con la legislación vigente, hay circunstancias en que el trabajador es personalmente responsable por una infracción; como también hay otras en que la ACCQ podría ser indirectamente responsable ante transgresiones del trabajador.

DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

La discriminación arbitraria se produce cuando se selecciona o toman decisiones que afectan al trabajador fundado en motivos tales como la **raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.**

La discriminación arbitraria puede ocurrir:

1. **Directamente**, cuando un trabajador o un grupo de trabajadores es tratado de manera menos favorable respecto de otro trabajador o grupo de trabajadores en similar situación, fundado sólo en las razones arriba descritas.

Por ejemplo, un trabajador es acosado o humillado por su nacionalidad, o se le niega una promoción por ser «demasiado viejo».

2. **Indirectamente**, cuando se impone un requisito, condición o práctica poco razonable que perjudica o puede perjudicar al trabajador por alguna característica personal.

Por ejemplo: el despido de una trabajadora por «necesidades de la empresa» fundado en el término de su fuero maternal y no por la eliminación de su puesto.

Acoso Sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos.

Una conducta de acoso sexual se configura cuando:

1. Se produce uno o más requerimientos o solicitudes de connotación sexual.
2. El requerimiento o solicitud no es deseado ni aceptado por la contraparte.
3. Quien hace el requerimiento o solicitud de connotación sexual amenaza o perjudica la situación laboral de la contraparte.
4. El hecho sucede en el lugar de trabajo.

Existen distintas tipificaciones de acoso sexual, entre las más relevantes:

1. **Acoso Sexual Vertical (chantaje sexual):** proposición sexual de un trabajador jerárquicamente superior a cambio de consecuencias de la situación laboral del destinatario.
2. **Acoso Sexual Horizontal:** entre compañeros de trabajo.
3. **Acoso Sexual Ambiental:** hostigamiento sexual que genera en la víctima un entorno humillante y hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales, pero que genera un ambiente laboral sexualizado.
4. **Acercamientos sexuales no deseados:** aproximaciones sexuales realizadas por el sujeto activo sin consentimiento del sujeto pasivo, que va desde manoseos hasta la violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

Otras acciones de connotación sexual:

1. Envío de mensajes o imágenes sexualmente explícitas o la participación en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
2. Ofrecimiento de recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazas con consecuencias negativas ante el rechazo.
3. Presiones para la realización de una actividad sexual en contra de la voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
4. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la contraparte.

Acoso Laboral

Es 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, por una sola vez o de manera reiterada, resultando en un menoscabo, maltrato o humillación; o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Una conducta de acoso laboral se configura cuando:

1. Se produce una agresión física o verbal u hostigamiento. Esta puede ser una sola vez o de forma reiterada.
2. La conducta anterior constituye una amenaza o perjuicio de la situación laboral o de oportunidades de empleo.
3. El hecho sucede durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.

Existen distintitas tipificaciones de acoso laboral, entre las más relevantes:

1. **Acoso Laboral Vertical:** hostigamiento entre personas en posiciones jerárquicas distintas. Esta puede ser ascendente o descendente.
2. **Acoso Laboral Horizontal:** hostigamiento entre compañeros de trabajo en igual posición jerárquica.
3. **Acoso Laboral Mixto:** hostigamiento entre compañeros de trabajo que comenzó desde una relación horizontal y luego cambió a una vertical. Esta, también, puede ser ascendente o descendente.

Otras formas de Acoso:

1. **Ciberacoso o acoso digital:** hostigamiento repetitivo verbal o psicológico llevado a cabo por uno o más trabajadores contra otro u otros trabajadores por medio de tecnologías de la información y de las comunicaciones.
2. **Acoso discriminatorio:** el que sufre un trabajador por un motivo discriminatorio de los indicados en el artículo 2º del Código del Trabajo, que tiene por objeto atentar contra la dignidad de la persona afectada o del grupo al que pertenece, creando un ambiente laboral hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Algunos ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental son los siguientes:

1. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
2. Aislar, cortar o restringir el contacto de un trabajador con otros por orden de una jefatura o por iniciativa de compañeros de trabajo.
3. Uso de lenguaje despectivo o insultante que exprese menosprecio o

degradación de un trabajador.

4. Comentarios despectivos respecto de la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de un trabajador.
5. Obligar a permanecer a un trabajador sin que haya tareas que realizar o imponiéndole tareas que no le corresponden ya sea por su perfil o por su contrato con el objeto de denigrarlo o menospreciarlo.
6. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
7. Comentar de manera despectiva a terceros respecto de alguna característica personal de un trabajador; por ejemplo menospreciar su género, etnia, origen social, vestimenta, características corporales, entre otras particularidades.

Violencia en el Trabajo

Se entiende por violencia en el trabajo cuando esta es ejercida por terceros ajenos a la relación laboral; «aquellas conductas que afecten a trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros».

Un hecho de violencia en el trabajo se configura cuando:

1. Se produce una conducta violenta.
2. Cuando la conducta se produce en el lugar y jornada del trabajador afectado.
3. La violencia es ejercida por una persona que no pertenece al personal de la ACCQ.

Algunos ejemplos de violencia en el trabajo son:

1. Gritos o amenazas.
2. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
3. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas, bofetadas, u otras acciones similares.
4. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales

del espacio de trabajo o su potencial muerte.

5. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Conductas Incívicas

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. Es un descuido en el cumplimiento de las normas sociales. Sin orientaciones claras por parte del Colegio, el comportamiento descortés puede perpetuarse y escalar a situaciones de hostilidad o violencia. El Colegio aborda las conductas incívicas de manera proactiva, entregando orientaciones y tomando medidas ante la reiteración de estas.

Las conductas consideradas incívicas son las siguientes:

1. Hablar en un tono y volumen de voz excesivo y/o agresivo.
2. Hacer gestos no verbales groseros.
3. Desconsiderar el espacio personal de los compañeros de trabajo.
4. Hacer uso de propiedad ajena sin el consentimiento del dueño.
5. Difundir información personal de otro trabajador.

Sexismo.

Es cualquier expresión basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían este estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Algunos ejemplos de sexismo hostil:

1. Comentarios denigrantes hacia mujeres y/o personas LGBTQ+.
2. Humor y chistes discriminatorios hacia mujeres o personas LGBTQ+.
3. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o personas LGBTQ+.

4. Silenciamiento, menosprecio, desconsideración basada en su sexo o su condición de LGBTQ+.

OTRAS CONSIDERACIONES

Hay conductas que no pueden definirse claramente como acoso laboral; acoso sexual; violencia en el trabajo; comportamientos incívicos; o de sexismo hostil; pero, que en ciertos contextos generan malestar y alteran el clima laboral. Por lo anterior, es muy importante considerar el contexto y cada caso particular. En algunas ocasiones estas corresponden a malentendidos o conflictos, producto de interpretaciones subjetivas o diferencias de personalidad y temperamento. De igual modo, estas deben ser atendidas de forma adecuada, rápida y eficaz. Lo anterior, porque esta política no sólo pretende evitar transgresiones, sino generar condiciones para un clima laboral pacífico y de colaboración.

Cada trabajador tiene el deber de cumplir con sus compromisos contractuales. Su desempeño será evaluado, monitoreado y corregido. En algunas ocasiones se hace necesario tomar medidas disciplinarias e incluso llegar al término de la relación contractual. Estas acciones no constituyen en sí una transgresión a la presente política; sino que deben ser realizadas de acuerdo con los criterios que este documento establece.

DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN LA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 39°

Toda selección, contratación y/o promoción laboral se fundamentará en los estudios, habilidades y/o capacidades requeridas para el perfil del cargo, independientemente de las características personales del candidato o del trabajador.

Es inaceptable y, a veces, contraria a la ley, hacer preguntas o buscar información sobre sus características personales, a menos que pueda probarse que esta es relevante para evaluar genuinamente el cumplimiento de los requisitos del perfil para el puesto.

DE LOS PROTOCOLOS Y CONDUCTOS REGULARES ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 40°

Con el fin de operacionalizar la presente política el Colegio cuenta con dos documentos:

1. **Protocolo de recepción de denuncias e investigación de hechos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.** Este define el procedimiento de recepción de denuncias y su posterior investigación y resolución. Ninguna denuncia puede ser inadmisible o rechazada, sino que, debe gestionarse guiado estrictamente por el protocolo.
2. **Protocolo de prevención de hechos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.** Establece el procedimiento para la detección de factores de riesgo y factores protectores en las relaciones laborales; junto con, la forma en que el personal será capacitado en las materias referidas esta política; y finalmente, los pasos y personas responsables de la gestión de un plan preventivo en las materias de esta política.

El Colegio Cristiano de Quilpué **recomienda encarecidamente a cada trabajador que sea víctima o sea testigo de algún hecho o de prácticas de discriminación arbitraria; acoso laboral; acoso sexual; violencia en el trabajo; conductas incívicas y/o sexistas; o cualquier circunstancia que altere la convivencia pacífica y de colaboración;** que haga uso del «**Protocolo de recepción de denuncias e investigación de hechos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo**»; o, presente formalmente sus quejas u observaciones a cualquier miembro del equipo directivo.

PROTOCOLO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 41°

Ante un hecho o presunto hecho de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo se actuará de acuerdo con el siguiente protocolo:

- 1.** El trabajador o denunciante realiza su denuncia de forma verbal o escrita al representante legal. Si la denuncia es verbal, el representante legal levanta un acta, la que es firmada por ambas partes, quedando cada una con una copia en su poder.
- 2.** La denuncia formulada deberá contener al menos la siguiente información.
 - 2.1. Nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico del trabajador afectado.
 - 2.2. Nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico del denunciante.
 - 2.3. Cuando la denuncia es a través de un representante (abogado), el afectado deberá acreditarlo, presentando, al menos, un poder simple suscrito por el trabajador afectado, indicando expresamente que se le ha otorgado autorización para realizar el trámite de denuncia y/o participar del proceso de investigación en nombre y representación del trabajador afectado.
 - 2.4. Identificación de el o los trabajadores afectados y sus cargos, cuando sea posible.
 - 2.5. Vínculo organizacional que tiene el trabajador afectado con el o los denunciados.
 - 2.6. En caso de que el denunciado sea alguien externo al Colegio³, se indica la relación que los vincula.
 - 2.7. Relato de los hechos que se denuncian. Si la denuncia se realiza

³ Esta situación se daría para un caso de violencia en el trabajo. Ver páginas 38 y 39.

directamente ante la D.T., se debe identificar a la ACCQ y su RUT o, en su defecto, identificar al representante legal conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo⁴.

- 3.** El representante legal informa al denunciante el procedimiento que se efectuará. Adicionalmente, informa al denunciante los canales de denuncias de delitos de acoso sexual, laboral o de violencia laboral.
- 4.** Según los méritos del caso, el representante legal, resuelve la gestión de una investigación interna o la derivación del caso a la D.T. Ninguna denuncia es inadmisibile.
- 5.** El representante legal informa al denunciante el tipo de investigación con que se procederá (interna o a través de la D.T.).
- 6.** Si el representante legal resuelve hacer una investigación interna, de igual forma, informa a la D.T. del inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo que se tomarán.
- 7.** Si el representante legal resuelve hacer la derivación a la D.T., o el denunciante así lo ha solicitado, remite la denuncia y sus antecedentes a través del portal [«MiDT»](#) en un plazo de tres días desde su recepción.
- 8.** Si la denuncia está dirigida contra aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo, que para el Colegio corresponde a cualquier miembro del equipo directivo⁵, la denuncia siempre deberá ser derivada a la D.T. para su investigación.
- 9.** Recibida la denuncia, el representante legal adopta de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben guardar relación con la gravedad de los hechos denunciados, a la seguridad del afectado y a las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.
- 10.** En ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para el afectado, ni producir ningún tipo de menoscabo. Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades del caso. La D.T. tiene la facultad de revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo

⁴ Representante Legal y/o el director.

⁵ Representante legal, director, inspectoras generales, jefa de UTP y encargado de remuneraciones.

solicitar su modificación al representante legal con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los involucrados en el procedimiento. Según las circunstancias, el representante legal resuelve una o más de las siguientes medidas:

10.1. Separación de espacios físicos.

10.2. Redistribución del tiempo de jornada.

10.3. Gestión de atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.

11. El representante legal designa a un encargado de la investigación, quién, de preferencia, debe contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Este nombramiento, es informado por escrito a la persona denunciante, entregando los detalles de sus datos de identificación.

12. El denunciado y el denunciante tienen derecho a solicitar el cambio de investigador, entregando antecedentes que prueben una investigación potencialmente parcial. De suceder lo anterior, el representante legal resuelve fundadamente el mantener o cambiar al investigador.

13. Las diligencias mínimas que hace el investigador son las siguientes:

13.1. Analizar detalladamente la información entregada en la denuncia, evaluando su consistencia, coherencia y cantidad de información relevante.

13.2. Si el investigador detecta inconsistencias, incoherencias o falta de información, este informa por escrito al denunciante, quien entrega la información dentro de tres días hábiles.

14. El investigador, dentro de 7 días hábiles, contados desde su designación, recopila antecedentes, se entrevista con los testigos de los hechos denunciados y con cualquier otra persona que pueda aportar mayores antecedentes. Todas las personas serán debidamente escuchadas, sin embargo, se les solicitará que fundamenten racionalmente sus declaraciones.

15. Vencido los 7 días, o habiendo recopilado antecedentes suficientes, la investigación entrará a la etapa probatoria, la que durará tres días hábiles. Lo anterior, será comunicado por escrito a todos los involucrados en la investigación, quienes durante esta etapa entregan los medios de prueba para sostener sus declaraciones.

- 16.** Los plazos indicados anteriormente pueden prorrogarse con la autorización del representante legal, pero garantizando que la investigación, incluyendo el correspondiente informe, concluya dentro de 30 días hábiles desde la presentación de la denuncia.
- 17.** El investigador registra detalladamente toda la indagación en formato electrónico y/o físico. Las declaraciones se constatan en formato físico y con la firma original de quienes comparecen.
- 18.** Una vez vencido el periodo probatorio, el investigador analiza los antecedentes considerando lo siguiente:
 - 18.1. Número de hechos probados.
 - 18.2. Concordancia de los hechos.
 - 18.3. Plausibilidad.
 - 18.4. Coherencia.
- 19.** La investigación concluye dentro de un plazo de 30 días hábiles contados desde la denuncia, llegando a una de las dos siguientes conclusiones:
 - 19.1. Ausencia de indicios o hechos insuficientes para constituir acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo.
 - 19.2. Indicios o hechos probados suficientes para constituir acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo.
- 20.** Finalizada la investigación y recepción de las pruebas, el investigador genera un informe, dentro de tres días hábiles, que debe contener al menos lo siguiente:
 - 20.1. Identificación de la empresa: Nombre, correo electrónico y RUT.
 - 20.2. Identificación del denunciante: nombre, cédula de identidad y correo electrónico.
 - 20.3. Identificación del denunciado: nombre, cédula de identidad y correo electrónico.
 - 20.4. Datos del investigador: nombre, cédula de identidad y correo electrónico.
 - 20.5. Informar si alguna de las partes solicitó el cambio de investigador.⁶
 - 20.6. Informar las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - 20.7. Registro de antecedentes y cantidad de entrevistas efectuadas, resguardando la confidencialidad de los participantes.
 - 20.8. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las

⁶ Ver paso 12

alegaciones planteadas.

20.9. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación.

20.10. Proposición de medidas correctivas, en los casos que corresponda.

20.11. Propuesta de sanciones, cuando corresponda. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N.º 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

- 21.** El investigador entrega informe al representante legal.
- 22.** El representante legal analiza el informe e incluye sus conclusiones en un plazo de dos días hábiles, luego envía informe junto con sus conclusiones a la D.T.
- 23.** El representante legal recibe certificado de recepción de la D.T.
- 24.** La D.T., en un plazo de 30 días, se pronuncia y pone en conocimiento al representante legal, la persona afectada, al denunciante y al denunciado.
- 25.** En caso de no pronunciarse la D.T. en dicho plazo, se consideran válidas las conclusiones del informe remitido por el representante legal, quien deberá notificar al trabajador afectado, al denunciante y al trabajador denunciado.
- 26.** El representante legal garantiza la adopción de las medidas o sanciones determinadas por la D.T. en un plazo de 15 días corridos, habiendo previamente informado al trabajador afectado, al denunciante y al trabajador denunciado.
- 27.** De no pronunciarse la D.T., el representante legal garantiza la adopción de las medidas propuestas en el informe de investigación en las mismas condiciones y plazos del punto 26.
- 28.** La resolución final, junto con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar, deben ser informadas al trabajador afectado, al denunciante y al trabajador denunciado, por escrito o por vía electrónica, garantizando la toma de conocimiento de las partes.
- 29.** El representante legal también garantiza las medidas reparatorias para todas las personas involucradas y, de ser pertinente, asegura la intervención en un grupo o a la totalidad de los trabajadores del Colegio.

- 30.** El representante legal gestiona el ajuste o actualización del protocolo de prevención del acoso, sexual, laboral y violencia en el trabajo, con el fin de dar mayores garantías de no repetición de los hechos denunciados.
- 31.** El trabajador sancionado con el despido puede impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello debe rendir, en juicio, las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del investigador o de la D.T. que motivaron el despido.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 42°

Con el propósito de prevenir hechos de acoso laboral, sexual o violencia entre trabajadores del Colegio, junto con propiciar un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, se actuará de acuerdo con el siguiente protocolo:

- 1.** El representante legal, con el apoyo del comité paritario, gestiona la identificación preliminar de los potenciales riesgos psicosociales dentro del Colegio: situaciones o condiciones que tienen el riesgo de afectar negativamente la salud mental o el bienestar de los trabajadores.
- 2.** El representante legal, junto con el equipo directivo y el comité paritario, gestiona instancias de capacitación para todos los trabajadores en a lo menos lo siguiente:
 - 2.1. Derechos y deberes de los trabajadores.
 - 2.2. Prácticas de autocuidado socioemocional.
 - 2.3. Definición y detección de conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
 - 2.4. Definición y detección de conductas incívicas: comportamientos que no cumplen con los estándares de respeto mutuo.
 - 2.5. Definición y detección de conductas sexistas: conductas que se sustentan en la convicción de inferioridad o superioridad de las personas según su sexo o género.
 - 2.6. El protocolo de denuncias ante hechos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- 3.** Basada en la información anterior, el representante legal, junto con el equipo directivo propone al comité paritario una política preventiva.
- 4.** El comité paritario evalúa la propuesta y si no existen observaciones, la valida; de lo contrario entrega sus observaciones para su posterior validación.
- 5.** Validada la política, el comité paritario, diseña una propuesta de plan de prevención de hechos de acoso laboral, sexual o violencia fundamentado en la política. Esta debe contener al menos lo siguiente:
 - 5.1. Identificación de uno o más responsables de la ejecución y monitoreo del Plan.

5.2. Diagnóstico de las condiciones psicosociales e identificación de los factores de riesgo y los factores protectores.

5.3. Al menos una acción para cada una de las siguientes dimensiones:⁷

- 5.3.1. Conocimiento y protección de derechos de los trabajadores.
- 5.3.2. Promoción de prácticas de autocuidado.
- 5.3.3. Prevención de conductas de acoso laboral.
- 5.3.4. Prevención de conductas de acoso sexual.
- 5.3.5. Prevención de conductas de violencia entre trabajadores.
- 5.3.6. Promoción de conductas no sexistas e inclusivas entre trabajadores.
- 5.3.7. Prevención de conductas incívicas y promoción del buen trato.
- 5.3.8. Conocimiento y manejo del protocolo de denuncias.

5.4. Un cronograma de actividades por 24 meses a contar de la publicación del Plan.

5.5. El sistema y periodicidad en que se monitoreará el cumplimiento de las acciones.

5.6. El sistema y periodicidad en que se evaluará el nivel de impacto y las condiciones que deben darse para un ajuste, actualización o rediseño del plan.

5.7. Forma en que se socializarán las acciones y actividades contenidas en el Plan.

- 6.** Diseñada la propuesta, el representante legal, en conjunto con el equipo directivo, evalúa la propuesta de diseño y de no haber observaciones la valida mediante un acta; de lo contrario, entrega sus observaciones y el comité hace las adecuaciones necesarias hasta poder levantar el acta de validación.
- 7.** Una vez validada la propuesta de Plan, tanto la política como el Plan se envía por correo electrónico a cada uno de los trabajadores, estableciendo un plazo para la retroalimentación y las observaciones.
- 8.** Cumplido el plazo, el representante legal y el comité paritario, convoca a una asamblea de todos los trabajadores en la que se presentan los

⁷ Una misma acción puede abordar más de una dimensión. Lo relevante es que estén todas consideradas.

cambios en la política y/o en el Plan originados por la retroalimentación y las observaciones. En la misma asamblea se levanta un acta de validación de la política y el Plan en la que se consigna la firma de cada participante. En esta acta se registra tanto quienes validan como quienes rechazan.⁸ La política y el Plan se dan por validados con la mayoría absoluta (50% + 1) de todos los trabajadores contratados a la fecha, estando o no presentes en la convocatoria. De no contar con la mayoría absoluta, se acordará en asamblea la fórmula de sanción de un nueva política o Plan.

- 9.** De validarse la Política y el Plan, en la misma acta, el representante legal, consignando su firma, se compromete solemnemente a no tolerar conductas de acoso laboral, sexual, ni de violencia en el trabajo y a garantizar el fiel cumplimiento de la política y plan preventivo.
- 10.** El Plan tendrá una vigencia de 24 meses contados desde la fecha de la asamblea y firma del acta; sin perjuicio de que esta pueda ser ajustada, actualizada o rediseñada dentro de este tiempo, siempre y cuando, cuente con la validación de los trabajadores en las mismas condiciones que en el punto 6.
- 11.** A 60 días del vencimiento del Plan, el representante legal, le encomendará al comité paritario el diseño de una nueva política y Plan de 24 meses en las mismas condiciones indicadas en el punto 3.

⁸ El rechazo del Plan no puede originar ningún tipo de menoscabo laboral.

DE LAS SANCIONES

Artículo 43°

Las infracciones del personal contratado a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término del contrato de trabajo serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Administración y la Dirección. Los grados de amonestación serán:

1. **Grado 1:** Amonestación verbal.
2. **Grado 2:** Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.
3. **Grado 3:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
4. **Grado 4:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y a la D.T.

Esto, sin perjuicio de que la trasgresión al Reglamento, a su vez, constituya una causal de término del contrato de trabajo.

DE LA SUBCONTRATACIÓN

Artículo 44°

Regula la subcontratación y el trabajo transitorio, introdujo modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley N.º 16.744 en materias relativas a la higiene y seguridad en los sitios de trabajo, con el objeto de obtener condiciones de seguridad e higiene uniformes en los lugares de trabajo para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia laboral:

1. Perfecciona la regulación en materia de higiene y seguridad en situaciones de subcontratación y en los casos de suministro de personal.
2. Mejora la acción fiscalizadora para hacer más efectiva la responsabilidad de las empresas.
3. Regula la intervención de las entidades fiscalizadoras en casos de accidentes fatales y graves.
4. Hace extensiva a las empresas principales –aquellas que utilizan trabajadores bajo el sistema de subcontratación– y usuarias –aquellas que utilizan trabajadores transitorios– la responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad.

DEL DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N.º 20.399

Artículo 45°

El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N.º 203 del Código del Trabajo.

«El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador/a».

Artículo 46°

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

DE LA LEY 20.545 REFERENTE AL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Artículo 47°

El actual postnatal de 12 semanas se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 66 UF brutas.

Este beneficio se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

Las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas adicionales con permiso completo, 100% de subsidio con tope de 66 UF o 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio.

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

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

1. Ley N.º 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que en su art. 67º establece que:

[...] las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo, y el personal contratado a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas al personal contratado 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, [...] y

2. decreto Supremo N.º 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, que en su Art. 14º establece que:

[..] toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 48º

El presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo deberá ser dado a conocer a cada trabajador contratado de la ACCQ quienes deben poseer un ejemplar.

Artículo 49º

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo

Administrador, de los Servicios de Salud (Autoridad Sanitaria Regional) y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 50°

Definiciones: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

1. **Trabajador:** toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la ACCQ por los cuales reciba remuneración.
2. **Jefatura inmediata:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como administrador general, encargado de remuneraciones, director, inspectora general, jefe de UTP, encargado de convivencia, coordinador de ciclo y jefe de departamento. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefatura inmediata la de mayor jerarquía.
3. **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del personal contratado.
4. **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que están expuestos los trabajadores y que puedan provocarles un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos quinto y séptimo de la Ley 16.744.
5. **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
6. **Organismo Administrador del Seguro⁹:** Organismo que otorga las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la Ley 16.744 al personal dependiente, así como al personal contratado que coticen para este seguro.
7. **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento y/o del Organismo Administrador.
8. **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.

⁹ El Colegio en el presente tiene contrato con el IST

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador, mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

9. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
10. **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
11. **Acción Insegura:** Actos u omisiones cometidas por el trabajador que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
12. **Condición Insegura:** Condición física del ambiente de trabajo que posibilita que se produzca el accidente.

DEL CONTROL DE SALUD

Artículo 51°

Todo trabajador, antes de ingresar al Colegio, podrá someterse a un examen médico pre ocupacional, o se le podrá exigir presentar un certificado médico en este sentido.

Artículo 52°

Todo trabajador al ingresar al Colegio 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 53°

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

DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES

Artículo 54°

La Administración tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido en el Colegio, el cual debe contener al menos la siguiente información:

1. Nombre completo de la persona accidentada.
2. Edad.
3. Día y hora del accidente.
4. Lugar del accidente.
5. Trabajo que se encontraba realizando.
6. Declaración firmada de la persona accidentada.
7. Declaración firmada de los testigos.
8. Determinación de las causas del accidente.
9. Establecimiento de medidas de control.
10. Capacitación al trabajador y al resto de los trabajadores de la sección en las nuevas medidas de control.

DE LA INSTRUCCIÓN BÁSICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 55°

Cada nuevo trabajador que ingrese al Colegio deberá participar de una inducción, la que incluye:

1. Conocimiento del Colegio
2. Organigrama
3. Jefatura directa

4. Horarios
5. Áreas de trabajo
6. Su función dentro del Colegio
7. Temas de prevención de riesgos

DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 56°

De acuerdo con la actividad que desarrolla el trabajador en el Colegio se utilizarán los elementos de protección personal correspondientes.

Artículo 57°

El Colegio deberá describir las actividades junto con los elementos de protección personal correspondientes a dicha labor.

Acordar con el comité paritario qué elementos y prácticas de protección son pertinentes para la actividad educativa.

DE LAS CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO

Artículo 58°

El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades y, asimismo, conocer su responsabilidad en la ejecución del Plan Interno de Seguridad Escolar¹⁰ (PISE) correspondiente.

Artículo 59°

No se podrá encender fuego sin la expresa autorización del representante legal o de un integrante del equipo directivo.

¹⁰ Este plan se encuentra en el Manual de Convivencia del Colegio y aplica tanto a los trabajadores como a los estudiantes.

Artículo 60°

Se prohíbe fumar en todo el Establecimiento.

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 61°

Es obligación todos los trabajadores del Colegio cumplir fielmente las estipulaciones de este RIOHS.

Artículo 62°

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, el Colegio está obligado a proteger a todos sus trabajadores de los riesgos del trabajo, entregando, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

Artículo 63°

Será responsabilidad de la Administración y del equipo directivo velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo que han sido impuestas en el Colegio, ya sea por este reglamento o por el Establecimiento.

Artículo 64°

El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione el Colegio cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefatura inmediata cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

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

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

Artículo 65°

Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal serán de uso personal, prohibiendo el intercambio o préstamo por motivos higiénicos.

Artículo 66°

Las máquinas y equipos deberán ser manejadas con elementos de protección personal correspondientes, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.¹¹

Artículo 67°

El trabajador deberá preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, ordenada y libre de obstáculos, para evitar accidentes o lesiones de quienes transiten por su alrededor.

Además, deberá preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen funcionamiento los materiales y de las instalaciones en general.

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 68°

Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al Colegio, beberla o darla a beber a terceros.

Artículo 69°

Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser la persona encargada o autorizada para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en el Colegio.¹²

¹¹ El uso de máquinas o equipos será por trabajadores subcontratados, sin embargo, se espera que éstos cumplan con esta norma.

¹² Todas estas labores serán subcontratadas por la ACCQ y están prohibidas para todos los trabajadores.

Artículo 70°

Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes al Colegio o asignados a alguna otra persona contratada.

DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

Artículo 71°

Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal del trabajador, éstos estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención de las normas de este reglamento interno.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, estarán de acuerdo con lo indicado en el **Art. 20°** del **Decreto Supremo N.° 40** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 72°

Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de las Normas de Higiene y Seguridad serán sancionadas de acuerdo con su gravedad en los mismos términos y grados descritos en el artículo 42°:

1. **Grado 1:** Amonestación verbal.
2. **Grado 2:** Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.
3. **Grado 3:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
4. **Grado 4:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y a la D.T.

Esto, sin perjuicio de que la trasgresión al Reglamento, a su vez, constituya una causal de término del contrato de trabajo.

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL MANEJO Y MANUAL DE CARGA¹³

Artículo 73°

De acuerdo con lo estipulado en el nuevo Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Artículo 221-F establece:

Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, 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.

El peso máximo que el trabajador puede manipular manualmente es de 25 kilos. Se prohíbe la manipulación manual de carga y descarga para mujeres embarazadas. Las mujeres, no pueden llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar de manera manual, sin ayuda mecánica, cargas mayores a 20 kilos.

Artículo 74°

LA ACCQ velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos. Por otro lado, cuando se requiera de otro tipo de labores que requieran uso de grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores y otros de similares características y que, en especial, no correspondan a labores de los auxiliares de servicio, se subcontratarán estos servicios.

Artículo 75°

La ACCQ procurará los medios adecuados para que el personal contratado reciba formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos y no exigirá labores que no digan relación con el contrato de trabajo. Esto último, especialmente

¹³ Estas normas se aplican en especial para los auxiliares y subcontrataciones relacionadas con las reparaciones del inmueble. Los profesores y asistentes de la educación, en general, no les corresponde hacer el tipo de labores que esta sección regula.

para los auxiliares, ya que su labor principal es la de aseo y orden de las instalaciones.

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA¹⁴

Artículo 76°

De acuerdo con lo que establece la Ley N.º 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.º 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 77°

El trabajador deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta

Artículo 78°

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N.º 16744, la ACCQ deberá adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

- 1. Protectores Solares:** Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV. El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, de evitar su retiro después de la sudoración. Esta

¹⁴ Estas medidas, también, se aplican especialmente los auxiliares de servicio, quienes pasan más tiempo a la intemperie.

característica se rotula como resistente al agua o a prueba de agua.

Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto:

- a.** Cáncer de piel
- b.** Debilitamiento de las defensas del organismo
- c.** Manchas en la piel
- d.** Daños en los ojos
- e.** Fotoenvejecimiento

Artículo 79°

Se consideran expuestos a radiación UV el trabajador que ejecuta labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6 en cualquier época del año.

DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

Artículo 80°

Se transcribe textualmente lo que indica el Art. 71° del 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 después de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.*
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente «Denuncia Individual de Accidente del Trabajo» (DIAT), debiendo mantener una copia de esta. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en*

un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

- c) En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, 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 de este, 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 aquel 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 81°

Se transcribe textual lo que indica el Art. 76° del Decreto Supremo N.º 101, en su letra k) que establece:

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 82°

Se transcribe textual lo que indica el Art. 79° del Decreto Supremo N.º 101:

La Comisión Médica de Reclamo tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

Artículo 83°

Se transcribe textual lo que indica el Art. 80° del Decreto Supremo N.º 101:

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la comisión médica de reclamo o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes de la comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de 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 84°

Se transcribe textual lo que indica el Art. 81° del Decreto Supremo N.° 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 85°

Se transcribe textual lo que indica el Art. 90° del Decreto Supremo N.° 101:

La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la comisión médica de reclamo:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N.° 16.744 y de la ley N.° 16.395; y*
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la comisión médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en la letra e, anterior. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.*

Artículo 86°

Se transcribe textual lo que indica el Art. 91° del Decreto Supremo N.° 101:

El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la ley N.° 16.744, deberá interponerse directamente ante la superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá de la notificación de la resolución dictada por la comisión médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha del tercer día de recibida en correos.

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES, RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 87°

El Art. 68° de la Ley N.º 16.744 establece:

Las empresas o entidades empleadoras deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 88°

El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N.º 40, en su Art. 22° establece:

Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N.º 40, en su Art. 23° establece:

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Artículo 89°

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

El Colegio Cristiano de Quilpué se dedica a la labor educativa, por lo tanto, **sus trabajadores no deben realizar labores propias de empresas industriales.** Por lo tanto, se requiera de servicios de reparación, construcción, la ACCQ contratará los servicios para aquello.

Por lo anterior todo trabajador de la ACCQ tiene estrictamente prohibido desarrollar las siguientes actividades:

1. Levantar elementos con un peso igual o superior a 25 kg., particularmente aquellos que no digan relación con la labor educativa o de limpieza y mantención del inmueble.
2. Cualquier labor que implique estar a una altura igual o superior a 1,8 mt., por ejemplo, hacer uso de escaleras movibles largas.
3. Hacer uso de cualquier maquinaria o herramienta industrial. Sólo se permiten herramientas y artefactos de uso escolar y/o doméstico como: hervidores, calefactores, estufas, horno y cocina doméstica, entre otros; de la misma forma, sólo artículos de uso escolar como: tijeras, elementos de laboratorio escolar, motores y circuitos de nivel escolar, etc.
4. Reparar o intervenir los sistemas relacionados con los servicios de agua potable, electricidad, gas, telefonía e internet.

No obstante, lo anterior, a continuación, se detallan algunos riesgos, consecuencias y medidas preventivas para el contexto escolar.

Sobreesfuerzos en manejo de materiales		
Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
- Levantamiento de cajas - Bultos - Rollos - Sacos - Manejo manual de materiales.	- Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros) - Heridas - Fracturas	- Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. - Nunca manipular elementos de más de 25 Kg. - Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, y otros).

Exposición a rayos UV		
Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Trabajos prolongados que signifiquen exposición a rayos UV igual o superior a 6.	- Quemaduras solares. - Queratitis actínica. - Alteraciones de la respuesta inmune. - Fotoenvejecimiento. - Tumores malignos de piel. - Cataratas a nivel ocular.	- Utilizar bloqueador. - Gorro legionario. - Beber abundante agua. - Utilizar antiparras con filtro UV. - Utilizar ropa delgada de manga larga.

Caídas desde distintos niveles		
Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
• Escaleras • Rampas • Pisos • Pasillos	• Esguinces • Torceduras • Heridas • Fracturas • Contusiones • Lesiones múltiples • Parálisis • Lesiones traumáticas • Muerte	• Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras. • Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos. • Utilizar superficies de acuerdo con las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes. • No realizar labores que impliquen estar en altura, ya que estas no están permitidas para ningún trabajador del Establecimiento.

Contacto con fuego u objetos calientes		
Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
• Uso de estufas y calefactores • Uso de hervidores. • Uso de hornos eléctricos y a gas. • Uso de microondas. • Uso de elementos de laboratorio químico.	• Quemaduras • Asfixias • Fuego descontrolado • Explosión, etc. • Muerte	• No fumar en ningún área del Establecimiento (está prohibido) • Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado antes de hacer cualquier tipo de conexión. • Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados (tubos de gas, elementos químicos, etc.). • Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.

Contacto con energía eléctrica		
Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
• Tableros eléctricos • Enchufes • Extensiones o alargadores • Uso de artefactos eléctricos	• Quemaduras internas y/o externas. • Asfixia por paro respiratorio. • Fibrilación ventricular. • Tetanización muscular. • Lesiones traumáticas por caídas. • Shock.	• No usar ningún tipo de herramienta o aparato electrónico prohibido por la institución. • No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. • No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra. • No manipular ningún tipo de instalación eléctrica. • Mantener señalética en tableros eléctricos.

Golpes		
Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
• Estructuras • Equipos • Materiales • Mobiliario • Automóviles y furgones escolares.	• Contusiones • Fracturas • Incapacidades • TEC • Policontusiones	• No dejar materiales sobresalientes. • Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados. • Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada. • Mantener espacios comunes ordenados, despejados y libres de obstáculos. • No apoyar objetos pesados y/o equipamiento de oficina cerca de los bordes de los escritorios o mesas. • Disponer una distancia mínima de 0,90 Mt. Entre pasillos, elementos y/o insumos. • No alcanzar objetos en altura que no sirvan para ese propósito (por ejemplo: pararse en un escritorio.) • Disponer de un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, y otros elementos similares; a fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura. • Ingresar y salir de la zona de estacionamiento e inmediaciones del Colegio a una velocidad moderada y atento a las condiciones del tránsito.

DE LA LEY 21.012 QUE GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

Artículo 90°

Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis:

Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a los trabajadores afectados, sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.*
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.*

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

DEL PROCESO DE NOTIFICACIÓN Y OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES FATALES Y GRAVES

Artículo 91°

Para una mejor comprensión de las obligaciones que se establecen en esta normativa, se encuentra disponible en el sitio web www.suceso.cl, la «Guía práctica para empleadores de la normativa de accidentes fatales y graves en el trabajo». De igual modo, este documento se encontrará disponible en los respectivos sitios web de los organismos administradores.

Antecedentes

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

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la D.T. y a la SEREMI de que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

1. **Accidente del trabajo fatal:** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
2. **Accidente del trabajo grave:** Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

- a) **Provoca en forma inmediata, en el lugar del accidente, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.**

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

- b) **Obliga a realizar maniobras de reanimación**

Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser

básicas¹⁵; o avanzadas¹⁶.

c) Obliga a realizar maniobras de rescate

Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

d) Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros¹⁷

Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

3. Faena afectada¹⁸

Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

El representante legal o el director deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente de trabajo fatal o grave a la D.T. y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único **600 42 000 22** o al que lo reemplace para tales fines.

En caso de que el representante legal o el director no logre comunicarse a través del medio indicado, deberá notificar a la respectiva D.T. y a la SEREMI de Salud por vía telefónica, correo electrónico o personalmente.

¹⁵ Las que requieren de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada.

¹⁶ Las que requieren de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados.

¹⁷ Cabe señalar que los únicos autorizados para trabajar a alturas iguales o superiores a 1.8 mt. son empresas o trabajadores subcontratados para labores específicas.

¹⁸ Aquí equivale a «jornada» (tarde o mañana) salvo que se deba a labores de subcontratistas.

DE LA SUBCONTRATACIÓN

Artículo 92°

Regula la subcontratación y el trabajo transitorio, introdujo modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley N.º 16.744 en materias relativas a la higiene y seguridad en los sitios de trabajo, con el objeto de obtener condiciones de seguridad e higiene uniformes en los lugares de trabajo para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia laboral:

1. Perfecciona la regulación en materia de higiene y seguridad, en situaciones de subcontratación y en los casos de suministro de personal.
2. Mejora la acción fiscalizadora para hacer más efectiva la responsabilidad de las empresas.
3. Regula la intervención de las entidades fiscalizadoras en casos de accidentes fatales y graves.
4. Hace extensiva a las empresas principales (aquellas que utilizan trabajadores bajo el sistema de subcontratación) y usuarias (aquellas que utilizan trabajadores transitorios), la responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad.

DE LA LEY 21.220 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 93°

Esta Ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del mismo cuerpo legal, que se ha denominado «Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, regulado en los artículos 152 quáter G a O».

El artículo 152 quáter G, define el trabajo a distancia como:

[...]aquel en 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.

Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

DE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Artículo 94°

Se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos al Colegio; y por teletrabajo, si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que pacten con el Colegio la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

Artículo 95°

El empleador respecto al trabajador acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud del personal contratado, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a las instalaciones del Colegio que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.

Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador, tales como el aislamiento; el trabajo repetitivo; la falta de relaciones interpersonales adecuadas con sus pares; la indeterminación de objetivos; la inobservancia de los tiempos de conexión; o el derecho a la desconexión.

La evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el representante

legal o el director deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

Artículo 96°

El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 50 y 42, del Decreto Supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo 97°

Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación, que corresponde a un curso presencial o a distancia de ocho horas, deberá incluir los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Proporcionar al trabajador, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate de mitigar o controlar.

Artículo 98°

Será obligación del empleador realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas, y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

Artículo 99°

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

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

DE LOS RIESGOS DEL CORONAVIRUS COVID-19

Artículo 100°

Ya que ha terminado la crisis sanitaria relacionada con el COVID-19 ha terminado, la normativa ha cambiado respecto de cómo se debe actuar ante un trabajador enfermo, junto con las medidas de resguardo. No obstante, es necesario que todos los trabajadores tengan conciencia de lo que a continuación se detalla.

COVID-19, o CORONAVIRUS corresponde a la amplia familia de virus que generan enfermedades respiratorias, como, por ejemplo: neumonía, influencias, resfríos, gripe, sincicial.

El contagio de virus es de persona a persona a través de mucosidad que surgen de nuestra nariz (mucosidad) y boca (saliva). Al momento de hablar, toser, estornudar y exhalar, el virus es propagado por los objetos, ropa, superficies, los cuales, pueden durar horas en el lugar, según el cuidado y limpieza que haya en el espacio.

Las personas de alto riesgo de presentar cuadro grave de infección son las siguientes:

1. Mayores de 60 años.
2. Comorbilidades: hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves¹⁹, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar.
3. Personas trasplantadas y que continúan con medicamentos de inmunosupresión.
4. Personas con cáncer y que están bajo tratamiento.
5. Personas con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones como infección por VIH no controlado, o medicamentos inmunosupresores y corticoides.

DEFINICIONES:

Caso sospechoso:

1. Paciente con síntomas de enfermedad respiratoria aguda y que posea historia de viaje o residencia en un país, área o territorio que reporta transmisión local de Coronavirus (COVID-19).
2. Persona que presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.
3. Cualquier persona con una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

Caso probable:

Se entenderá como caso probable aquellas personas que han estado expuestas a un contacto estrecho de un paciente confirmado con Covid-19, y que presentan al menos uno de los siguientes síntomas de la enfermedad del Covid-19:

1. Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8° C o más.
2. Tos.
3. Disnea o dificultad respiratoria.

¹⁹ Como fibrosis quística o asma no controlada.

4. Dolor torácico.
5. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
6. Mialgias o dolores musculares.
7. Escalofríos.
8. Cefalea o dolor de cabeza.
9. Diarrea.
10. Pérdida brusca del olfato o anosmia.
11. Pérdida brusca del gusto o ageusia.

No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior. Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en este, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente.

Asimismo, se considerará caso probable a aquellas personas sintomáticas que, habiéndose realizado un examen PCR para SARS-CoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

Esta medida tendrá el carácter de indefinida, hasta que las condiciones epidemiológicas permitan su suspensión.

Las personas caracterizadas como caso probable deberán permanecer en aislamiento por 14 días desde el último contacto con el caso confirmado.

Contacto estrecho:

Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido entre 2 días antes de la toma de muestra del examen PCR y durante los 14 días siguientes.

En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse, además, alguna de las siguientes circunstancias:

1. Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
2. Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.
3. Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.
4. Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla.

Las personas que hayan estado en contacto estrecho con una persona diagnosticada con Covid-19 deben cumplir con la medida de cuarentena por 14 días, desde la fecha del último contacto. La circunstancia de contar con un resultado negativo en un test de PCR para SARS-CoV-2 no eximirá a la persona del cumplimiento total de la cuarentena.

Caso confirmado:

Persona a quien la prueba específica para COVID-19 resultó «Positivo».

La información entregada en el artículo es referencial y no es normativa.

El médico tratante es quien diagnostica al trabajador y determina la pertinencia y extensión de la licencia médica correspondiente; por otro lado, es la ISAPRE o Fonasa quien se hace responsable del subsidio correspondiente.

Por lo anterior es que, ante la sospecha de contagio o enfermedad, es responsabilidad del trabajador acudir al servicio médico, ya que las empresas y los trabajadores no tienen las obligaciones y derechos especiales otorgados durante la crisis sanitaria, sino que aplican la misma normativa que cualquier otra enfermedad.

DE LA APROBACION, VIGENCIA Y MODIFICACIONES DEL RIOHS

Artículo 101°

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

Artículo 102°

Este Reglamento tendrá una vigencia de un año, y será prorrogado en forma automática si no ha habido observaciones por parte del del comité paritario, la ACCQ o los trabajadores.

Artículo 103°

Cualquiera modificación que pudiere introducir la Ley en materias relacionadas con este RIOHS, se entenderá incorporada ipso facto al presente texto.

Glosario de siglas

- ACCQ** : Asociación Colegio Cristiano de Quilpué. Corresponde a la entidad sostenedora del Colegio Cristiano de Quilpué.
- DT** : Dirección del Trabajo. Es la entidad del estado de Chile dedicada a promover, proteger y garantizar los derechos laborales.
- ISL** : Instituto de Seguridad Laboral. Es la entidad pública encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- LGBT+** : Lesbiana, gay, bisexual, transgénero. El signo «+» representa a todas las otras diversidades de orientaciones sexuales e identidades de género. Esta sigla representa a toda persona que no se identifica con los conceptos tradicionales de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- RIOHS** : Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Es la sigla que representa este documento y es el documento que norma las relaciones laborales dentro de la ACCQ.
- SEREMI** : Secretaría Regional Ministerial. Todos los Ministerios del estado de Chile tiene una SEREMI regional. La ACCQ se relaciona habitualmente con la SEREMI de Educación la SEREMI de Salud, ambas de la región de Valparaíso.