

Congregación de las Hermanas de la Caridad Cristiana, Hijas de la Bienaventurada Virgen María de la Inmaculada Concepción

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad



**COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN
DE CONCEPCIÓN**

“Adelante con Valor y Alegría”

www.colegioinmaculadaconcepcion.cl

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
DEL COLEGIO
INMACULADA CONCEPCIÓN DE CONCEPCIÓN**

PREÁMBULO

El presente Reglamento es emitido para cumplir con las exigencias dispuestas en el Código del Trabajo y la ley 16.744 y su Reglamento, en especial con lo que señala el artículo 67º de la Ley sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, cuyo tenor es el siguiente: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las condiciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo I, del título III del Libro I del Código del Trabajo", y por lo tanto, contiene las normas de orden, higiene y seguridad a que debe sujetarse el personal del **Colegio Inmaculada Concepción**, de la Congregación de la Inmaculada Concepción en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de su Establecimiento.

El personal del Colegio dará cumplimiento además a las disposiciones establecidas en el DFL.1/22-1-97 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido de la ley 19.070 del año 1991 del Estatuto de los Profesionales de la Educación; Ley 16.744; Decreto Supremo N° 313 de 127-12-72 sobre el seguro escolar de accidentes; y el DFL N° 1/17-24-1-94 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo y el cumplimiento a las modificaciones al Código del Trabajo.

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

PRIMERA PARTE: REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

TÍTULO I

Del Colegio y las Condiciones de ingreso del Personal.

ARTÍCULO 1º: El Colegio Inmaculada Concepción, de la Congregación de la Inmaculada Concepción es un establecimiento de Educación Particular Subvencionado con Financiamiento Compartido. Es también una Comunidad Pastoral Educativa puesta al servicio de la comunidad, cuya Sostenedora es la Congregación de la Inmaculada Concepción. En tal calidad, es una institución educacional integrante y colaboradora de la labor educativa de la Iglesia Católica.

En consecuencia, es una entidad educativa en que la síntesis de fe, cultura y valores debe darse a través de todo su quehacer educacional y administrativo y de cualquier otra actividad, tanto de las sistemáticas como de las extraprogramáticas y, en especial, por medio del testimonio personal de sus integrantes.

Los fundamentos filosóficos y los valores éticos que orientan los objetivos educacionales del Colegio se nutren de los principios de la fe católica y de la Congregación. Su misión es la de educar a las alumnas en los valores y conceptos de juventud, esfuerzo, compañerismo, sana competencia, disciplina, servicio y alegría.

Como miembro de la Iglesia Católica, el Colegio le otorga especial importancia a la formación de las niñas y jóvenes en la fe, los hábitos y conductas de la tradición cristiana, tales como la rectitud, responsabilidad, solidaridad y servicio según el espíritu eucarístico-mariano que le distingue.

Sobre la base de los principios enunciados, los principales objetivos del colegio son:

- Favorecer el clima de armonía en las relaciones interpersonales.

- Proporcionar una preparación responsable y acabada, tanto en el área científico-humanista como técnica artística.
- Mantener una línea pedagógica centrada en la persona, como imagen de Cristo.

El Colegio ostenta un carácter distintivo propio derivado de su opción religiosa Católica Apostólica Romana, cuya filosofía Cristiana y Humanista se reflejan en los principios éticos que sustentan su modelo curricular en sus objetivos y en general, en su Proyecto Educativo y en su Reglamento Pedagógico Interno, antecedentes todos que deben ponerse en conocimiento de cada trabajador al tiempo de su contratación y figurar como cláusula del contrato de trabajo que el trabajador se compromete a respetar y hacer respetar. (letra d, Fundamentación, Protocolo de Contratación y N° 46 relativo a la inducción espiritual, del mismo protocolo citado

El personal que ingrese a esta comunidad debe manifestar con su comportamiento, palabras y actos su fidelidad a la Congregación de la Inmaculada Concepción; perfeccionarse permanentemente en su especialidad y en las orientaciones formativas del Establecimiento.

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá:

- a) Por "Colegio", "Empresa", o "Empleador", al Colegio Inmaculada Concepción, de la Congregación de la Inmaculada Concepción.
- b) Por "Trabajador" o "Personal" a aquella persona natural que presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo la dependencia y subordinación del Colegio, en virtud de un contrato de trabajo. Por lo tanto, no se considerarán trabajadores ni estarán involucrados en este reglamento las personas naturales que realicen para el Colegio, trabajos en forma esporádica, en su domicilio, o en otro lugar que sea elegido por ellos libremente, sin vigilancia ni vínculo de dependencia o subordinación.

Todo miembro del Establecimiento debe conocer el Proyecto Educativo del Colegio. Para realizar dicho proyecto la Dirección del Establecimiento, contrata, mantiene y finiquita libremente al personal idóneo y necesario. En

consecuencia, todo el personal del Establecimiento debe tener una noción mínima de su organización curricular e impregnarse de la mística propia de la Institución.

ARTICULO 2º: Todo trabajador al ingresar a la Institución deberá cumplir las formalidades, realizar los procedimientos y presentar los documentos indicados en el Protocolo de Contratación del Personal y que forma parte integrante del presente Reglamento. Estos documentos son los siguientes:

- a) Fotocopia Cédula de identidad vigente. Los menores de 18 años de edad y mayores de 15, deberán presentar la autorización exigida por el artículo 13 del Código del Trabajo.
- b) Resultado de exámenes de idoneidad psicológica que la Empleadora exija.
- c) Los antecedentes necesarios para redactar el contrato de trabajo, a través de la ficha de contratación
- d) Certificado de antecedentes penales.
- e) La documentación correspondiente, si tuviera derecho a percibir asignación familiar.
- f) Documentación que acredite filiación a una Administradora de Fondos de Pensiones o Caja de Previsión.
- g) Currículum Vitae.

ARTÍCULO 3º: La Empleadora podrá exigir que el postulante se someta a las entrevistas que estimare necesarias y la presentación de otros documentos adicionales a los anteriores, como los siguientes: certificados de estudios, certificado de nacimiento y otros documentos relativos a la especialización del trabajador, que acrediten los antecedentes indicados en el currículum, de acuerdo a los procesos indicados en el Protocolo de Contratación. En caso de ser contratados, la presentación de documentos o antecedentes falsos, se estimará como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, constituyendo causal suficiente para poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, en conformidad con el artículo 160 N° 1, letra a) del Código del Trabajo.

TÍTULO II

Del Contrato de Trabajo

ARTICULO 4º: Cumplidos los requisitos de ingreso, las partes otorgarán el contrato de trabajo, por escrito en duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte. El contrato de trabajo escrito se celebrará en el más breve plazo, y contendrá a lo menos, las estipulaciones que señalan los artículos 10º- del Código del Trabajo y 79 del D.F.L. N° 1/97 del Ministerio de Educación, Estatuto Docente. Este deberá realizarse dentro de los 15 días seguidos al ingreso del trabajador al servicio de la Empleadora.

ARTICULO 5º: El trabajador, a su ingreso, indicará además los datos de su cónyuge e hijos u otros parientes, a fin de mantener comunicación con éstos, en caso necesario. Estos datos no podrán ser revelados por el empleador a terceros, salvo autorización escrita del empleador.

ARTICULO 6º: Toda modificación al contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, o en un documento anexo que lo complementará y deberá llevar la firma de la Dirección del Colegio o la de la persona que se desempeñe como Jefe del Área Administrativa y la rúbrica del trabajador.

ARTICULO 7º: El personal se compromete individualmente a realizar el trabajo pactado en el respectivo contrato de trabajo, obligándose a ejecutar los trabajos propios de su profesión u oficio que le sean encomendados. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios siempre que exista causa justificada, a condición de que las labores sean similares y que no causen menoscabo económico. Si la variación de los servicios se refiere al lugar donde ellos se prestan, el nuevo sitio debe encontrarse dentro de las sedes que la Empleadora mantiene.

TÍTULO III

De la Jornada de Trabajo y Horas extraordinarias.

ARTICULO 8º: Se considerará jornada ordinaria de trabajo la estipulada en el respectivo contrato de trabajo y que no exceda el límite de 45 horas cronológicas semanales fijados en el Código del Trabajo. Esta será distribuida de la siguiente forma:

Personal Auxiliar: La jornada laboral podrá ser distribuida, de lunes a viernes, de 7:00 a 23:00 hrs. y el sábado, de 7:00 a 14:00 horas.

Personal Administrativo: La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas cronológicas semanales y se encuentra determinada en cada contrato individual de trabajo. En todo caso, corresponde al trabajador administrativo media hora de colación cuyo tiempo será de su cargo.

Personal Docente: En el caso de los docentes, la jornada máxima contratada será de 44 horas cronológicas, semanales mensuales.

La jornada se interrumpirá por espacio de 35 minutos; tiempo que se entenderá excluido de la jornada de trabajo y será destinado a la colación.

Se excluye de la limitación de la jornada de trabajo aquellas personas que de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo, se desempeñan como Gerentes, Administradores, Directivos y quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata, así como aquellos en los que le encomiende el trabajo fuera del Establecimiento educacional, por la vía informática.

ARTICULO 9º : La jornada de trabajo que exceda el máximo legal o la pactada, se considerará extraordinaria, salvo las situaciones descritas en el artículo 10 de este reglamento. Tendrán tal carácter por tanto, las que se presenten con expresa autorización escrita del empleador. Estas no podrán exceder de 2 horas cronológicas por cada día.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo de 50% sobre el sueldo convenido, para la jornada ordinaria y deberán liquidarse conjuntamente

con las remuneraciones ordinarias del mismo período, prescribiendo el derecho a exigir las luego de seis meses de efectuadas.

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

ARTICULO 10º: No se considerarán horas extraordinarias:

- a) Las trabajadas en compensación de permisos previamente solicitados por el trabajador y autorizados por la Dirección y/o Administración.
- b) Las que se emplean para realizar consejos extraordinarios de profesores; sin embargo, cuando el Consejo dure más allá de las 21 horas, éstas serán compensadas con el docente que supere su jornada contratada.
- c) Las que sean necesarias para reuniones extraordinarias con padres y apoderados.
- d) Las que sean necesarias para distintas celebraciones (Aniversario del Colegio, Licenciatura, Misas Comunitarias, actos culturales, desfiles, etc.) realizados en el transcurso del año escolar.
- e) Las que se lleven a cabo sin conocimiento del empleador y sobrepasen la jornada laboral pactada. .
- f) Las que se destinen a la solución o paliativo de las emergencias y siniestros que afecten el Colegio.
- g) Las que sean planificadas para dar cumplimiento al funcionamiento del Comité Paritario.

Estas horas serán compensadas con el docente que supere su jornada contratada cuando la actividad se realice fuera de su jornada ordinaria

TÍTULO IV

Del Control de Asistencia

ARTICULO 11º: Los trabajadores a la entrada y salida de su lugar de trabajo al inicio y término de la jornada, tendrán la obligación individual de registrar su asistencia. El registro de asistencia debe hacerlo personalmente el trabajador, quedando prohibido que otra persona que no sea él realice esta operación.

El registro de asistencia no podrá ser alterado en caso alguno, y de producirse algún error, sólo podrá ser enmendado por el empleador o su representante.

ARTICULO 12º: El personal de vigilancia deberá controlar el ingreso de todas las personas a la sede de la Empleadora en que se desempeñen; debiendo solicitar identificación y el motivo de la visita, pedir autorización a quien corresponda para aceptar el ingreso al Establecimiento, tomar datos y copia, si procediere, de las cédulas de identidad de las personas que ingresen al recinto, dejando constancia de ello en el respectivo libro de novedades.

Los vigilantes nocturnos estarán obligados a impedir el ingreso de cualquier persona ajena o no relacionada con la Empleadora a los recintos en que se desempeñen. Excepcionalmente, podrá ingresar quien cuente con expresa autorización de la Dirección.

Además, deberán:

- a) Realizar rondas permanentes durante su jornada.
- b) Mantener iluminación permanente en los sectores del recinto que lo requieran.
- c) En caso de haber dos vigilantes, no podrán hacer uso de la hora que corresponde a colación y descanso, en forma conjunta.

Los vigilantes diurnos y nocturnos, deberán anotar en forma precisa y clara toda situación anormal o importante que ocurra durante su jornada, en el libro destinado al efecto, que se mantiene en la portería.

El incumplimiento de dicha obligación, se trate de omisión de anotaciones o de tergiversación de hechos, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato para todos los efectos legales.

TÍTULO V

De las Remuneraciones y Descuentos

ARTICULO 13º: Por remuneración se entiende la retribución en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador de parte del empleador, por causa del contrato de trabajo.

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

El trabajador percibirá las remuneraciones pactadas en el contrato individual de trabajo respectivo, las que serán reajustadas de acuerdo a lo pactado en cada caso. El trabajador no podrá percibir una remuneración inferior al ingreso mínimo proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Las remuneraciones se estipularán y pagarán en moneda de curso legal; pero - a petición escrita del trabajador- podrá pagársele con cheque o vale vista bancario a su nombre o depositársele en la cuenta corriente bancaria que el trabajador indique.

ARTICULO 14º: El pago de las remuneraciones mensuales se hará el día 30 de cada mes o el día hábil siguiente del mes calendario, dentro de la hora cronológica siguiente al término de la jornada, en el lugar de trabajo.

Si se paga con cheque u otro documento bancario, el personal podrá ser autorizado para acudir a cobrarlo hasta antes de las 12.00 horas del respectivo día, debiendo el trabajador otorgar recibos en la liquidación de sueldos de la cantidad percibida, previa verificación de su monto. El recibo debe ser firmado por el trabajador. Una vez firmado, no podrá efectuar reclamaciones

ARTICULO 15º: El empleador deducirá de la remuneración del trabajador las sumas correspondientes a aportes de seguridad social, impuestos que las graven, Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador otorgado por escrito, podrán deducirse otros valores, los que no podrán exceder del 15% por ciento de la remuneración total del trabajador.

En todo caso se descontarán los retrasos o salidas anticipadas al horario de trabajo de los trabajadores del establecimiento, que no cuenten con autorización previa.

ARTICULO 16º: Procedimiento de Reclamo Art. 62 bis del Código del Trabajo.

Para los efectos previstos en esta normativa, el empleador ha fijado el siguiente procedimiento:

- a) El trabajador (a) que sea discriminado en cuanto a su remuneración, cuando cumpla las mismas horas y funciones que otro, deberá dirigir una comunicación escrita a la Dirección, señalando de manera circunstanciada, cuales son las discriminaciones de remuneración que sufre.
- b) Si esta comunicación, no señala los elementos de calificación, perfeccionamiento o capacidad, que justifiquen la disparidad, será desechada sin más.-
- c) Por el contrario, si existe base para admitirla, será cursada a la administración del Colegio, quien dará una respuesta al(a) trabajador(a), dentro de los 5 días desde que fue remitida a la Dirección, a fin de resolver el asunto.

TITULO VI

De las Obligaciones, Prohibiciones y Derechos

ARTICULO 17º: Son deberes de la **Empleadora sostenedora** en relación a sus trabajadores:

- a) Respetar la dignidad de las personas y su calidad profesional, cuando corresponda.
- b) Asignar al trabajador las labores convenidas en el contrato, sin perjuicio que ellas sean una o más, y siempre que puedan cumplirse adecuadamente.
- c) Promover e incentivar el perfeccionamiento profesional de docentes, paradocentes y asistentes de la educación.
- d) Mantener constante y expedita comunicación con el Personal del Colegio, atendiendo sus inquietudes y problemas en la medida de lo posible.
- e) Dar a conocer los beneficios que las instituciones de seguridad social o previsional otorgan a los afiliados.
- f) Esforzarse por crear un clima favorable al trabajo y mantener la identidad propia del Colegio y sus miembros.
- g) Fomentar el espíritu creador y la iniciativa personal, dentro del marco de la verdad, respeto, orden y disciplina al interior del Establecimiento, de los trabajadores entre sí, de éstos con la Dirección del Colegio y también, entre los alumnos y entre éstos con los trabajadores del Establecimiento.
- h) Escuchar al personal cuando éste lo solicite.

ARTICULO 18º: El **Personal contratado** del Colegio tiene las siguientes obligaciones:

- a) Realizar personal y eficientemente la(s) función(es) convenida en el Contrato de Trabajo.
- b) Guardar lealtad y respeto al Establecimiento y a sus autoridades, a su jefe directo, religiosas, y a sus compañeros de trabajo.
- c) Avisar oportunamente las ausencias por causas justificadas.

- d) Cumplir con puntualidad las horas de trabajo pactadas en el Contrato de Trabajo, dejando constancia de la asistencia y puntualidad en la forma que el Colegio lo determine.
- e) Mantener la sobriedad, presentación y corrección que corresponde a los integrantes del Personal de un Establecimiento educacional.
- f) Mantener relaciones deferentes con las religiosas, directivos, compañeros de trabajo, alumnos y apoderados.
- g) Cuidar de la conservación, buen estado de las dependencias, infraestructura y material didáctico.
- h) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos dados a su cargo.
- i) Dar aviso dentro de 24 horas a la Dirección o Inspectora Jefe en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia sea por enfermedad, deberá presentar licencia médica para tramitar el subsidio que corresponda en el plazo de 48 horas.
- j) Poner en conocimiento de su jefe inmediato, o de la Dirección, las irregularidades que se adviertan o los reclamos que se formulen.
- k) Guardar secreto en los asuntos cuya naturaleza lo requiera sobre los cuales se hayan dado instrucciones en cuanto a su carácter de reservados.
- l) Estar dispuestos a la colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o emergencia en el Colegio. Cumplir con el contrato y con las normas establecidas en el presente Reglamento, en los términos del artículo N° 1546 del Código Civil.
- m) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- n) Dar aviso inmediato a la Dirección o a su representante, directamente, de cualquier hecho que revista caracteres de delito, que haya ocurrido al interior del Colegio, y/o que afecte a una alumna. En caso que la comunicación no sea inmediata se estimará incumplimiento grave de las

obligaciones que impone el contrato de trabajo, en razón de que el Colegio debe preservar sobre todo la integridad física y psíquica de sus alumnas.

Los **Profesionales de la Educación**, además deben:

- o) Realizar profesionalmente y en **forma oportuna** el trabajo docente, en conformidad a la legislación vigente y a las orientaciones emanadas del Proyecto Educativo y de la Dirección del Colegio.
- p) Presentar por escrito y anticipación toda solicitud de permiso, procurando priorizar la continuidad del servicio educacional.
- q) Cumplir con los criterios de normativas disciplinarias y con la línea curricular que sean proporcionados por la Dirección del Colegio.
- r) Abandonar la sala al final de la clase, después que lo hagan las alumnas y velar para que quede en buenas condiciones de orden y presentación.
- s) Llevar el Libro de Clases a la Sala de profesores o a la Inspectoría del sector según corresponda, al inicio de cada recreo, y a la Sala de Profesores al término de cada jornada.
- t) Mantener al día los libros de clases y demás documentación (Contenidos del programa educacional, firma, asistencia, etc.). Especialmente exigible, será la obligación de pasar la asistencia de manera oportuna y permanente, y de registrarla. La infracción a esta obligación constituirá incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.
- u) Dar cuenta a la Dirección de daños y atentados sufridos por los menores de edad a su cargo, que afecten su dignidad y derechos fundamentales, en especial, aquellos que constituyan violencia intrafamiliar, sea moral o física.
- v) Respecto de aquellos que ejercen docencia de aula, autorizar la filmación y reproducción de sus clases para efectos de evaluación de desempeño docente, y su exhibición a aquellos apoderados pertenecientes a los cursos en que las clases se impartan.
- w) Entregar oportunamente el trabajo solicitado por la Unidad Técnico Pedagógica del Establecimiento (planificaciones, guías de estudio, modelos de pruebas, revisión de éstas, etc.).

x) Resguardar en todo momento la integridad física, moral y psicológica del alumnado.

ARTICULO 19º: Se prohíbe al trabajador:

1. Llevar una vida impropia con los valores éticos que sustenta el Colegio de acuerdo con lo expresado en el artículo 1º- del presente reglamento, que contradiga su opción religiosa y/o filosófica y siembre la desorientación entre el resto de los trabajadores y especialmente, entre las alumnas.
2. Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada respectiva, sin la autorización correspondiente del jefe directo.
3. Atrasarse en forma reiterada y sin justificación.
4. Suspender sin causa las actividades de trabajo o inducir a otros funcionarios a ello.
5. Causar daños voluntarios e intencionados a las instalaciones materiales del Establecimiento.
6. Hacer circular listas y organizar colectas sin la autorización escrita de la Dirección del Establecimiento.
7. Ingresar al lugar del trabajo o trabajar en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
8. Marcar o firmar asistencia de compañeros de trabajo, en el control efectuado, de llegada o salida.
9. Mostrar negligencia en cumplir sus compromisos con el Colegio, alumnas y demás compañeros.
10. Manifestar disgustos u opciones contrarias sobre la condición, marcha o sobre el régimen interno del Colegio, sin darlos a conocer previamente a la Dirección del mismo y esperar un tiempo prudencial para que se subsanen los defectos.-
11. Participar o promover actividades político-partidistas dentro del Establecimiento.-
12. Hacer clases particulares a los alumnos del Establecimiento recibiendo por ello dinero o donativo equivalente.

13. Aplicar medidas disciplinarias a las alumnas cuando no fuera de su competencia tomarlas.
14. Citar o efectuar reuniones no programadas o no autorizadas por la Dirección del Colegio.
15. Usar el local del Establecimiento para actividades particulares o ajenas a su función, a menos que haya autorización especial de la Dirección.
16. Efectuar con las alumnas, apoderados o con ambos, actividades fuera del Establecimiento, tomando el nombre de éste o de algún curso, a menos que se trate de actividades programadas por el Colegio o autorizadas por la Dirección.
17. Enviar a las alumnas a diligencias o mandados fuera del Colegio, sea por asuntos de éste, del curso o particulares.
18. Disponer del Personal auxiliar para trámites o asuntos particulares que se deban efectuar fuera del Establecimiento a menos que hayan sido autorizados por la Dirección.
19. Tomar la representación del Colegio para ejecutar actos o contratos que excedieren sus atribuciones propias o que comprometan el patrimonio del establecimiento, salvo que una orden de la Empleadora le hubiere facultado para tal objeto.
20. Las obligaciones que nazcan de los actos y contratos realizados por el trabajador con infracción a estas normas, serán de su exclusiva responsabilidad y si fuesen varios los que hubieren intervenido, la responsabilidad será solidaria.
21. Solicitar o hacer prometer donativos o ventajas en favor propio o para terceros.
22. Promover o alterar el normal desarrollo de las actividades del Colegio.
23. Efectuar llamadas telefónicas, personales de larga distancia, sin la autorización expresa de la Dirección, debiendo en todo caso restituir su valor una vez efectuada la llamada o al momento de ser facturada por la Compañía de Teléfonos.

24. Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del primer al cuarto grado inclusive, o por afinidad comprendida entre el primer y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.
25. Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos.
26. Los trabajadores deben usar los computadores del Colegio solo para fines laborales. La comunicación a través de la web con alumnas debe realizarse a través de los medios institucionales, los que son de propiedad de la Empleadora sostenedora, así como los datos que por dicho servidor transite. Si eventualmente el profesor usa otros medios tales como Messenger, foto log, Facebook, whatsapp o cualquier otro intercambio electrónico de información, deberá hacerlo usando el lenguaje correcto, y con la prudencia, responsabilidad y discreción que amerita su cargo.
27. En general, se prohíbe al personal cualquier conducta que infrinja su contrato de trabajo, el presente reglamento y las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ARTICULO 20º: Serán consideradas faltas graves constitutivas de negligencia inexcusable las mencionadas en el artículo anterior en las letras b), f), i), k), m) y s).

TITULO VII

De las Sanciones y Multas

ARTICULO 21º: Cualquier infracción a este reglamento interno será sancionada con una multa que no podrá exceder al 25% del sueldo diario del trabajador infractor y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo de la localidad respectiva. Los valores que se recauden por ese concepto serán destinados a incrementar los fondos que indica el artículo 157 del Código del Trabajo.

Las faltas leves serán sancionadas con amonestaciones verbales por parte del empleador, de las cuales se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador.

Las faltas que constituyen causas justificadas de terminación de contrato de trabajo, según la ley, serán sancionadas precisamente con la separación inmediata del trabajador infractor.

Todas estas sanciones se aplicarán sin perjuicio del derecho del empleador a perseguir, en conformidad a la ley, la responsabilidad civil o criminal del trabajador cuando la falta por él cometida así lo determine, como en el caso de daños intencionales, fraudes, etcétera.

Mientras no se determine la responsabilidad en los hechos por parte del trabajador, éste será suspendido del cargo durante la fase de investigación desformalizada, la que en todo caso deberá respetar el debido proceso, sin perjuicio del derecho a su remuneración.

La investigación interna, que será efectuada por un miembro del Equipo Directivo, deberá constar por escrito y se mantendrá en absoluta reserva, siendo oídas siempre ambas partes involucradas para que puedan fundamentar sus dichos.

Las conclusiones de la Investigación interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

No podrá aplicarse al trabajador otras multas que las contempladas en este Reglamento Interno.

TITULO VIII De los Feriados.

ARTICULO 22º: El personal del Colegio tendrá derecho al feriado que establece la legislación vigente en los siguientes términos:

- a.) Los trabajadores **Asistentes de la Educación** que cumplan un año o más en el Establecimiento Educacional, tendrán derecho cuando así ocurre, a un feriado legal de 15 días hábiles, según lo dispone el artículo 67 del Código del Trabajo, con goce de remuneración íntegra, además de los días adicionales a que se refiere el artículo 68 del Código del trabajo.
- b.) Los trabajadores **Docentes** tendrán derecho al feriado de días establecido en el artículo 41 del Estatuto Docente y que comprende los meses de Enero y Febrero, salvo tres semanas que el empleador puede determinar para realizar funciones de carácter curricular no lectivas que serán fijadas con antelación.

ARTICULO 23º: Los trabajadores Asistente de la Educación deberán tomar su feriado en el período comprendido entre los meses de Enero y Febrero.

Si el trabajador Asistente de la Educación por cualquier motivo dejare de prestar servicios al Colegio antes de cumplir el año de trabajo, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado incluida, la fracción de días del mes en que ocurra el término de contrato.

El feriado de los trabajadores Asistente de la Educación, deberá ser continuo y no podrá acumularse al feriado del período siguiente.

ARTICULO 24º: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. Si la Empleadora distribuyere la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado.

ARTICULO 25º: El feriado deberá ser solicitado por escrito con un mes de anticipación y podrá acumularse sólo hasta por dos períodos consecutivos, por acuerdo entre empleador y trabajador.

ARTICULO 26º: Todo trabajador con diez años de trabajo continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres años trabajados adicionales, conforme al artículo 68 del Código del Trabajo.

ARTICULO 27º: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Sólo si el trabajador dejare de pertenecer a la Empleadora, por cualquier circunstancia, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de feriado, la Empleadora deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

ARTICULO 28º: Durante los períodos de suspensión de las actividades de aula, que no se den como feriados a los docentes, la Dirección del establecimiento podrá disponer que éstos se ocupen en actividades de perfeccionamiento, de planificación, de continuación de proyectos en ejecución u otras actividades curriculares no lectivas, distribuyendo el tiempo de tal manera que se respete la jornada de clases de cada uno y que la

tarea contribuya a su mejor desempeño profesional y a los intereses educacionales del establecimiento. El resto del personal continuará en las tareas que ordinariamente tiene asignadas, sin perjuicio de que si los trabajos encomendados fuesen insuficientes para completar su jornada ordinaria de trabajo, se les asigne otros similares. Para estos efectos se considerarán, especialmente, aquellas labores que contribuyan a preparar al Colegio para la iniciación del año escolar. El plazo máximo para desarrollar estas actividades será de tres semanas.

TÍTULO IX

De las Licencias.

ARTICULO 29º: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por licencia el período en que el trabajador por razones previstas y protegidas por la legislación vigente, suspenda temporalmente sus servicios por alguna de las siguientes razones:

- a) Llamado a servicio activo a las Fuerzas Armadas
- b) Licencia por enfermedad.
- c) Licencia por maternidad.

ARTICULO 30º: El personal que deba cumplir con el servicio militar ...
[*este artículo no aplica a nuestro colegio*]

ARTICULO 31º: El trabajador del Colegio que por enfermedad o accidente estuviese imposibilitado de concurrir a su trabajo, deberá dar aviso a la Dirección del Colegio, por sí o por medio de tercero, a la brevedad, y en todo caso dentro de las 24 horas siguientes al momento en que sobrevino la enfermedad o accidente.

La presentación del respectivo formulario de licencia médica se deberá hacer llegar a la Dirección, dentro del plazo de 2 días hábiles, contados

desde la fecha de iniciación de la licencia. El no cumplimiento oportuno de esta obligación hará responsable al trabajador de las demoras o falta de pago de la licencia.

El empleador recepcionará el formulario, llenando los datos requeridos y enviándolo al Servicio de Salud o la Institución que corresponda, en el plazo requerido por la ley.

En todo caso el empleador cubrirá los 3 primeros días no cubiertos por la ISAPRE o FONASA, pero por sólo una vez en el semestre.

ARTICULO 32º: El empleador podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad del trabajador y tendrá derecho a que un facultativo que él designe, el cual será de su cargo, lo examine.

En todo caso, mientras subsista la enfermedad y dure la licencia el trabajador no podrá reintegrarse al trabajo.

ARTICULO 33º: La inobservancia de las disposiciones que regulan las licencias médicas serán sancionadas en los casos y formas que determina la legislación vigente.

ARTICULO 34º: Las trabajadoras tendrán derecho a un **descanso de maternidad** en los tiempos y condiciones establecidas por la ley.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 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 forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

ARTICULO 35º: Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195 del Código del Trabajo, deberá presentarse al jefe del

establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTICULO 36º: Las trabajadoras tendrán derecho a un **permiso postnatal parental** de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

ARTICULO 37º: La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196 del Código del Trabajo, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley No 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.

ARTICULO 38º: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de terminado el descanso maternal, la mujer goza de fuero laboral. Mientras dure el período de fuero, el Colegio no puede terminar el contrato sin previa autorización de la justicia ordinaria, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo. Si por desconocimiento del estado de embarazo el Colegio le hubiere puesto término al contrato de trabajo sin la autorización del respectivo tribunal, la medida quedará sin efecto y la trabajadora se reintegrará a su trabajo con la sola presentación del certificado médico, debiendo pagársele los períodos no trabajados siempre que ella no tuviere derecho a subsidio.

ARTICULO 39º: Si un establecimiento de la Empleadora ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá tener salas anexas e

independientes del local del trabajo, donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

ARTICULO 40º: Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de 1 hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldos, cualquiera sea el sistema de remuneración, todo ello conforme lo dispone el artículo 206 del Código del Trabajo.

El derecho de usar este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

TÍTULO X

De los Permisos.

ARTICULO 41º: Se entiende por permiso la autorización que otorga la Dirección, o la persona en quien ésta delegue la correspondiente facultad, al trabajador para no concurrir a sus labores o para ausentarse temporalmente del lugar de trabajo dentro de la jornada diaria.

Los permisos podrán ser con o sin goce de remuneraciones, según lo determine el empleador.

ARTICULO 42º: Toda solicitud de permiso deberá presentarse por escrito a la Dirección del Colegio, salvo casos de extrema urgencia debidamente calificados por ella. En todo caso deberán invocarse las razones que motivan la solicitud y se acompañarán los antecedentes que la justifican.

El empleador en todo caso podrá denegar el permiso sin expresión de causa, constituyendo las ausencias en que incurriere el trabajador las causales de término de contrato de trabajo señaladas en los N° 3 ó 4 del artículo 160° del Código del Trabajo, según sea el caso.

TITULO XI

De las Informaciones, Reclamos y de los Reemplazos

ARTICULO 43º: El empleador, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, mantendrá una permanente comunicación a través de reuniones informativas con el personal.

Las informaciones o aclaraciones que desee obtener el personal por asuntos relacionados con sus derechos y obligaciones, o atingentes al desempeño de sus funciones serán solicitadas a la Dirección del Colegio en forma directa por el funcionario afectado.

Las peticiones o reclamos de carácter individual o colectivo, serán hechos en forma directa a la Dirección y/o Administración del establecimiento, la cual, según sea la situación responderá en forma inmediata o en un plazo no superior a 5 días hábiles desde el momento de recibida dicha petición o reclamo.

ARTICULO 44º: En los dos niveles de gestión estratégicos, ante la ausencia de alguno de los titulares de las funciones allí definidas, operará la subrogancia en la función estratégica de acuerdo a las normas siguientes:

- a) La Dirección será subrogada por un miembro designado previamente del equipo directivo que semestralmente señale su titular mediante comunicación oficial interna.
- b) La Jefatura de Departamento será subrogada por un profesor del mismo departamento designado por el Jefe Técnico.

En principio, el trabajador que subroge alguna de las funciones precedentes la cumplirá conjuntamente con aquella que contempla su contrato de trabajo.

En los casos citados, la subrogancia da derecho a la asignación de responsabilidad que defina la Empleadora sostenedora, de la que será

beneficiario el subrogante sólo por el tiempo que dure la ausencia del titular de la función.

ARTICULO 45º: Reemplazos de docentes y contrato de reemplazo: Para estos efectos registrá lo previsto en el artículo 79 del Estatuto Docente que dispone en lo pertinente que “el contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia. El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.”.

“Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo.”.

“Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato.”.

“Asimismo, si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro por el resto del mismo.”

TITULO XII

De La Terminación del Contrato de Trabajo

ARTICULO 46º: Las normas de este título se aplicarán siguiendo las indicaciones y procedimientos descritos en el Protocolo de Desvinculación del Personal, que forma parte integrante del presente Reglamento.

Artículo 159º del Código del Trabajo.

El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año, el trabajador que hubiere prestados servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, los transformará en contrato de duración indefinida;
- d) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- e) Muerte del trabajador;
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTICULO 47º. Artículo 160º del Código del Trabajo.

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

- b) Conductas de acoso sexual.
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
 - f) Conductas de acoso laboral
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las tareas convenidas en el contrato.
 5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecte a la seguridad o al funcionamiento de establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores a la salud de estos.
 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
 7. Incumplimiento de grave de las obligaciones que impone el contrato.

TITULO XIII

Procedimiento Interno de Comprobación de Infracciones e Incumplimientos a prohibiciones y obligaciones de los trabajadores y de Acreditación de las causales de despido.

ARTÍCULO 48º: El presente procedimiento se aplicará en la determinación de infracciones e incumplimientos a prohibiciones y obligaciones de los trabajadores, consignados en sus contratos de trabajo y en el presente Reglamento, así como en la justificación y procedencia de las causales que permiten la terminación de un contrato individual de trabajo.

Solo se podrán aplicar las causales de terminación de contrato de trabajo indicadas en los artículos 159, 160, 161, 161 bis del Código del Trabajo y del artículo 87 del Estatuto Docente, y las que procedan de acuerdo a las normas que las modifiquen.

ARTICULO 49º: En el caso de las causales indicadas en el artículo 159 del Código del Trabajo, se aplicará el siguiente procedimiento, según las causales que se indican a continuación:

- a) **Mutuo Acuerdo de las Partes:** En este caso, la Dirección y/o Administración del Establecimiento, por si o mandatario, citará al trabajador a fin de lograr el acuerdo. En todo caso este acuerdo no podrá versar sobre materias de renuncia prohibida por las leyes.
- b) **Renuncia del trabajador,** que deberá presentarse por escrito al empleador
- c) **Muerte del trabajador:** En este caso, y una vez presentado el certificado de defunción respectivo, la Administración firmará el finiquito respectivo con los herederos del trabajador fallecido, con quienes cumplirá según lo dispuesto en el artículo 60 del Código del Trabajo.
- d) **Vencimiento del plazo convenido en el contrato:** En este caso, la Administración, en el mes de noviembre de cada año, determinará qué trabajadores que tienen contrato de plazo fijo, terminarán sus labores el 28 de febrero, sin prórroga posible, comunicándoles tal circunstancia.

e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato: La Administración, en caso de contrato por obra o faena, deberá establecer en el momento de la firma del contrato, la condición que estará envuelta en la determinación de este. En todo caso esta causal sólo será aplicable a los asistentes de la educación.-

f) Caso fortuito o fuerza mayor: Se entenderá que hay caso fortuito o fuerza mayor, cuando se produzca un hecho imprevisible e irresistible, producto de la naturaleza o del hombre que hace imposible al empleador, otorgar la obligación de dar trabajo.-

ARTICULO 50º: En el caso de las causales indicadas en el artículo 160 del Código del Trabajo, y de infracciones e incumplimientos de los trabajadores, de acuerdo a las prohibiciones y obligaciones que se consignan en los contratos de trabajo y en el presente Reglamento, la Dirección y/o Administración dispondrá la formalización de la denuncia por parte del jefe directo, el conocimiento de las imputaciones por parte del trabajador, su derecho a defensa escrita, e instancia de apelación respecto de sus decisiones. El empleador en uso de su potestad administrativa dispondrá la determinación de la responsabilidad del trabajador a través de una investigación desformalizada, la que en todo caso deberá respetar el debido proceso, sin perjuicio del derecho a su remuneración.

La investigación interna deberá constar por escrito y se mantendrá en absoluta reserva, siendo oídas siempre ambas partes involucradas para que puedan fundamentar sus dichos.

Esta investigación será realizada por la persona que el Empleador designe, y el trabajador tendrá derecho a recusarla por escrito, dentro de las 24 horas siguientes a su conocimiento. El plazo para investigar será de 5 días hábiles, y deberá terminar por un informe escrito que establezca los hechos que configuren la causal. De estos hechos el trabajador siempre podrá reclamar por escrito.

Las conclusiones de la Investigación interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

ARTICULO 51º: En el caso de la causal indicada en el artículo 161 del Código del Trabajo, se aplicará el siguiente procedimiento, según las causales que se indican a continuación:

- a) La Administración pedirá informe a sus direcciones dependientes para fundamentar
- b) La invocación de las necesidades de la empresa educacional, tratándose del despido de un trabajador, en cada caso particular, y de acuerdo a los siguientes parámetros:
 - i) Disminución de la cantidad de alumnos según nivel de enseñanza y carga horaria afectada, y que amerite la racionalización de la planta docente y no docente.
 - ii) Evaluación deficiente del desempeño.
 - iii) Escaso nivel de perfeccionamiento y/o especialización.
 - iv) Disconformidad fundada, comprobada y responsable de los apoderados hacia el desempeño del trabajador.
 - v) Cierre del establecimiento y término del giro.
- b) La Administración fundará en la carta de despido las necesidades de la empresa específicas que concurren en el caso particular, de acuerdo a los informes que haya recibido en el proceso de despido.

ARTICULO 52º: En el caso de las causal indicada en el artículo 161 bis del Código del Trabajo, se aplicará el siguiente procedimiento: a solicitud de la Dirección y/o Administración, el Departamento de Prevención riesgos y el Comité Paritario certificarán que se han cumplido las obligaciones que prescribe la legislación para dar lugar al pensionamiento de un trabajador por invalidez total o parcial.

TITULO XIV

Infracciones Graves

ARTÍCULO 53º: Son infracciones graves de los trabajadores las siguientes, sin perjuicio de la calificación que en cada caso en particular realice la Dirección:

- a. Realizar un proceso de Enseñanza Aprendizaje de baja calidad pedagógica en forma reiterada. Este índice será objetivado en relación a elementos como rendimiento del curso, asistencia de los alumnos y obtención del SNED, cuando proceda.
- b. Falsear o adulterar información relacionada con alumnos, apoderados, docentes y de documentos oficiales.
- c. Utilizar la infraestructura y el material didáctico del Colegio en beneficio personal.
- d. Uso indebido de su autoridad.
- e. Agredir de palabra y/o hecho a cualquier miembro de la Comunidad Escolar.
- f. Presentarse al lugar de trabajo en estado de intemperancia, producto del alcohol y/o las drogas.
- g. Usar un lenguaje inadecuado que menoscabe la dignidad de sus alumnas y las personas.
- h. No cumplir tareas asignadas aludiendo causas irrelevantes.
- i. Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor sin causa justificada o sin la debida autorización.
- j. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales actividades.
- k. Causar intencionalmente daño a las instalaciones del Establecimiento.
- l. Cometer cualquier tipo de delito en contra de alumnas, compañeros de trabajos, jefes directos, autoridades y apoderados del Colegio.
- m. Obtener una evaluación de desempeño insatisfactoria al final del año escolar.

ARTICULO 54º: Se considerará también como infracción grave el acoso sexual, entendido según los términos del Artículo 2º del Código del Trabajo, que señala como tal: “ *el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*’.

Las conductas constitutivas de acoso sexual consisten en toda acción del acosador sobre la víctima que pueda presentar un requerimiento de carácter sexual indebido, tales como, acercamientos o contactos físicos, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

TITULO XV

De las Responsabilidad Profesional y Sanciones

ARTÍCULO 55º: Las quejas o denuncias en contra de un trabajador, deberán formularse por escrito ante la Dirección y/o Administración del Colegio.

ARTICULO 56º: La queja o denuncia deberá ponerse en conocimiento del profesor afectado en un plazo de 5 días de recibida, para que éste, en un plazo también de 5 días proceda a dar respuesta escrita a la misma, acompañando los antecedentes que estime convenientes.

ARTICULO 57º Dirección y Administración del Colegio resolverá en un plazo de 10 días con el mérito de los antecedentes que obren en su poder, desestimando la queja o denuncia o bien, adoptando medidas disciplinarias que la naturaleza de la situación amerite.

Este procedimiento deberá llevarse en forma privada, de tal manera que no dañe la imagen o la honra profesional del afectado para el caso que la queja o

denuncia resultare infundada, sin perjuicio del deber de denuncia consagrado en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

ARTICULO 58: El trabajador del Establecimiento incurrirá en responsabilidad administrativa cuando sea aceptada como fundada la queja o denuncia y fuere susceptible de aplicarse una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada conforme a las normas pertinentes del presente Reglamento.

La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y/o penal que pueda afectar al trabajador involucrado.

ARTÍCULO 59º: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionados con:

- a) Amonestación
- b) Multa

ARTICULO 60:

- a) La **amonestación** consiste en la reprensión verbal o escrita que se hace al trabajador, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida.
- b) La **multa** consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración diaria, la que no podrá ser superior a un 25% de ésta. El trabajador en todo caso, mantendrá su obligación de servir el cargo. A la vez, se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador de la multa impuesta.

ARTICULO 61º: Si Dirección y Administración del Colegio estimaren que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, ordenarán la instrucción de una investigación, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador.

TITULO XVI

De Las Normas sobre Acoso Sexual

ARTICULO 62º: El Colegio garantiza a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su función y decoro.

ARTÍCULO 63: Definiciones

a) Coerción sexual: Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (A vía de ejemplo podemos mencionar: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo) implicando un abuso de poder.

b) Proposiciones sexuales no consentidas: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

c) Manifestaciones habituales de acoso sexual:

c.1.) Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.

c.2.) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

c.3.) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

c.4.) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

c.5.) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

ARTICULO 64º: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En el Colegio serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

a) Nivel 1, acoso leve, verbal, consistente en chistes, piropos y conversaciones de contenido sexual.

b) Nivel 2, acoso moderado, no verbal, sin contacto físico y consistente en miradas, gestos lascivos y muecas.

c) Nivel 3, acoso medio fuerte, verbal o explícito, consistente en llamadas telefónicas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

d) Acoso fuerte, con contacto físico, consistente en manoseos, retenciones y acorralamientos.

e) Acoso grave , consistente en presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

ARTICULO 65º: Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos como el acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección y/o administración superior de la empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTICULO 66º: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Colegio en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTICULO 67º: La denuncia escrita dirigida a la Dirección deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, la función que desempeña en el Colegio, y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTICULO 68º Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTICULO 69º: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 70º: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTICULO 71º: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

ARTICULO 72º: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas. Los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTICULO 73º: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta un descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a dispuesto en este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.

Lo anterior es sin perjuicio de que el Colegio pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No. 1, letra b del Código del Trabajo, es decir terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTICULO 74º: El informe y las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección a más tardar el décimo quinto (15) día contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día siguiente al término de la investigación.

ARTICULO 75º: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día vigésimo de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

ARTICULO 76º: Las observaciones realizadas por la Inspección de Trabajo, serán apreciadas por la Dirección y se realizarán los ajustes pertinentes al

informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el siguiente día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

ARTICULO 77º: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 78: Considerando la gravedad de los hechos constatados, el Colegio procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

ARTICULO 79º: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 80º: En caso de que los casos de acoso sexual sea dirigido en contra de padres, madres apoderados en general y alumnas, se aplicarán en lo que corresponda las normas anteriores.

TITULO XVII

Del Perfeccionamiento

ARTÍCULO 81: El Perfeccionamiento es primordial y permanente; con una participación abierta, en donde se respalde la iniciativa personal y/o grupal enmarcada en las necesidades de nuestra realidad. El Colegio formará el Comité bipartito de Capacitación a que se refiere el artículo 13 y siguientes de la ley 19.518. Dando aviso escrito a la Inspección del Trabajo respectiva, así como al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE.

Todo el personal que desee participar en un perfeccionamiento fuera del Colegio de corta o larga duración, debe presentar una solicitud por escrito, debidamente fundamentada a la Dirección del Colegio, quien en conjunto con el Equipo Directivo, determinará sobre su autorización o denegación. Cada perfeccionamiento que realizara un funcionario, debe ser informado o replicado en el colegio o a la instancia correspondiente.

ARTICULO 82º El Colegio podrá financiar parte o la totalidad de los costos según sea la situación y la necesidad del perfeccionamiento para beneficio del Establecimiento, esta opción queda a decisión de la Dirección o Administración del Colegio.

2ª PARTE

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

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

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º: Definiciones: para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

TRABAJADOR: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios al Establecimiento Educacional, por los cuales reciba remuneración.

JEFE INMEDIATO: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como: Rector, Directores, Inspector General, Jefe de Servicios, Coordinadores, etc. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.

ENTIDAD EMPLEADORA: Es la que contrata los servicios del trabajador, en este caso el **Colegio Inmaculada Concepción**.

RIESGO PROFESIONAL: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos 5º y 7º de la Ley N° 16.744.

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.

ACCIDENTE LABORAL: Toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión de su actividad laboral que le produzca incapacidad o muerte

ACCIDENTE DEL 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.

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.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: es la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO: ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS), de la cual el Establecimiento Educacional es adherente.

COMITÉ PARITARIO: Grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial al interior de la Organización u empresa u Empleadora, en conformidad con el decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo, modificado por el decreto N° 186 del mismo Ministerio de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, y Decreto N°30 de fecha 13/08/88 respectivamente y cuya actuación está reglamentada en este documento.

NORMAS DE SEGURIDAD: es el conjunto de reglas obligatorias dispuestas por la Empleadora Colegio Inmaculada Concepción y el Organismo

Administrador para evitar Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.

TITULO II DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 2º: La Dirección o la Administración del Establecimiento, se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los correspondientes niveles de organización.

ARTICULO 3º: Todos los trabajadores del Establecimiento estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

ARTICULO 4º: Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida del establecimiento, esto para efecto de posibles accidentes del trayecto.

ARTICULO 5º: A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su lugar de trabajo con su vestimenta adecuada a su función.

ARTICULO 6º: Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en el establecimiento a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores:

- a) Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite y otros, debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados.

b) Mantener los lugares de trabajo libre de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.

ARTICULO 7º: Es obligación de todos los trabajadores cooperar en el mantenimiento y buen estado del Establecimiento Educacional, las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones en general.

ARTICULO 8º: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, el establecimiento está obligado a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los equipos de protección personal. Estos equipos de protección NO podrán ser usados para fines que no tengan relación con su trabajo.

ARTICULO 9º: El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione el establecimiento cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Los elementos de protección que se reciban son de propiedad del Establecimiento, 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 está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

ARTICULO 10º: El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

ARTICULO 11º: Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

ARTICULO 12º: Las máquinas y equipos del tipo que sean deberán ser manejadas con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

ARTICULO 13º: Todo trabajador que deba destapar cámaras y/o fosos tiene la obligación de proteger el sector, a fin de que nadie sufra accidentes, y terminada su faena, deberá colocar la tapa original.

ARTICULO 14º: El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador para sujetar la base. Las escalas no deben pintarse y sí deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

ARTICULO 15º: Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas. Las botellas no deberán colocarse en superficie inestable o en lugares que afecte el calor. Deberán mantenerse en carros cuando son móviles o debidamente afianzados a muros, pilares o bancos de trabajo. Al transportarla en carro, deberán estar convenientemente sujetas. En la sujeción no se emplearán alambres o cordones sino cadenas o collares. Las botellas deberán mantenerse, cuando no estén en uso o se encuentren vacías, debidamente tapadas con sus casquetes protectores.

ARTICULO 16º: El traslado de materiales, especialmente de plancha de fierro, deberá hacerse con las debidas precauciones, especialmente si se trata, de planchas delgadas, debido a su excesiva flexibilidad. Los

trabajadores que trasladen material deberán usar guantes o manoplas de protección.

ARTICULO 17º: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

ARTICULO 18º: Todo operador de máquina, herramientas o equipo dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.

ARTICULO 19º: El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTICULO 20º: Los trabajadores que trabajan herramientas tales como: martillos, limas, cinces u otros, deberán mantenerlas en perfecto estado, con mangos en buenas condiciones. Los cinces deberán convenientemente afilados prohibiéndose el trabajo con cinces deformados ya que éstos suelen ser causa de accidentes graves.

ARTICULO 21º: El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán responderlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

ARTICULO 22º: Los trabajadores deberán evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.

ARTICULO 23º: Los trabajadores deben evitar correr por las escalas y transitar por éstas en forma apresurada o distraída.

ARTICULO 24º: Los trabajadores, especialmente los Auxiliares del Establecimiento Educacional, deben tener sumo cuidado con el trabajo que efectúen en techumbres. Este tipo de trabajo se debe evaluar previamente y tomar las medidas preventivas que se aconsejan para este trabajo.

ARTICULO 25º: Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

ARTICULO 26º: Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

ARTICULO 27º: Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

ARTICULO 28º: Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que él parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato.

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

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

ARTICULO 29º: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el establecimiento. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

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

ARTICULO 30º: El trabajador que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el establecimiento sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador.

ARTICULO 31º: Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a la Coordinación de Recursos humanos, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

ARTICULO 32º: Todo trabajador deberá dar cuenta de inmediato de cualquier accidente que le ocurra en el Establecimiento Educacional a su Jefe Superior, como asimismo, comunicar de inmediato el accidente que le ocurra a un escolar.

ARTICULO 33º: Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los muslos de las piernas.

ARTICULO 34º: El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe directo para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

ARTICULO 35º: En el caso de producirse un accidente en el Establecimiento que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, a dar aviso a Enfermería para su atención y proceder con el protocolo en caso de accidente laboral y traslado a Centro Asistencial del Organismo Administrador, si el accidente lo amerita haciéndolo curar en la faena por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

ARTICULO 36º: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTICULO 37º: Los mismos avisos, carteles, afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

ARTICULO 38º: El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo

obligación de la empresa velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTICULO 39º: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por el establecimiento para estos casos.

ARTICULO 40º: El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTICULO 41º: Deberá darse cuenta a la Dirección o a la Administración del Colegio y al Comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

ARTICULO 42º: No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTICULO 43º: Los trabajadores que no pertenezcan a alguna Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia del establecimiento, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

ARTICULO 44º: En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por el establecimiento, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTICULO 45º: Clases de fuego y formas de combatirlo:

1.- Fuego Clase A

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

Los agentes extintores más utilizados para combatir ese tipo de fuego son Agua, Polvo, Químico seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (KUGHT WATER).

2.- Fuegos Clase B

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

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

3.- Fuegos Clase C

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

4.- Fuegos Clase D

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros.

Los agentes extintores son específicos para cada meta.

ARTICULO 46º: Los extintores de Espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTICULO 47º: El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que, está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de 23 de agosto de 1974, de Servicio de Salud.

ARTICULO 48º: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale el establecimiento o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

ARTICULO 49º: El Establecimiento Educacional debe contar con un plan de emergencia y de evacuación, elaborado de acuerdo a sus necesidades y características y se deberá efectuar prácticas periódicas de dicho plan.

ARTÍCULO 50º: Los profesores de educación física, por estar permanentemente al aire libre y por tanto expuesto a radiación ultravioleta de los rayos solares, deberán aplicarse protector, crema o loción con filtro solar sobre cara, cuello, manos, antebrazos, orejas y en general cualquier parte descubierta. El Colegio proporcionara, para estos efectos, protector con factor de protección solar (SPF) 15 o más, el cual deberá aplicarse al inicio de la exposición y debe repetir su aplicación en otros momentos de la jornada de trabajo. Deberá usar anteojos para el sol con filtro ultravioleta.

TITULO III

CONTROL DE SALUD

ARTICULO 50º: Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigirle el empleador al postulante presentar un certificado médico en este sentido Al tratarse de un establecimiento educacional, en el cual se prohíbe el consumo, tráfico y porte de precursores y /o de drogas, se procederá a exigir el examen que corresponda.

ARTICULO 51º: Todo trabajador al ingresar al Establecimiento deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas

con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTICULO 52º: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTICULO 53º: Cuando a juicio del Establecimiento o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TITULO IV DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 54º : Queda prohibido a todo trabajador:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla beber a otros. La misma prohibición se aplicará en el caso de drogas descritas como tales en la ley 20.000.-
- b) Fumar al interior del Colegio.
- c) Encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- d) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- e) Penetrar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.

- f) Chacotear, jugar, empujar, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa y a la hora que sea.
- g) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite combustible.
- h) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida y tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- i) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- j) Permanecer en los lugares de trabajo, después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- k) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para los trabajadores y estudiantes o acerca de accidentes ocurridos.
- l) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- m) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona.
- n) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes al establecimiento o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- o) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.
- p) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado 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 protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas.

- q) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- r) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
- s) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardiaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
- t) Negarse a participar en la práctica del Plan de Emergencia y Evacuación.
- u) Negarse a participar en cursos de capacitación de Prevención de Riesgos.
- v) Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos.
- w) No asearse debidamente después de usar agentes irritantes, que pueden producir dermatitis, tales como tiza, desengrasantes, etc.

TITULO V DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTICULO 55º: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y Organismos Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá al Establecimiento Educativo fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

"En caso de infracciones de las normas de orden contenidas en el presente Reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio

Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas".

"Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16.744."

ARTICULO 56º: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

ARTICULO 57º: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto el Establecimiento, Comité Paritario y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el D.F.L. N° 1 (Código del Trabajo).

ARTÍCULO 58º: Cuando al trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el artículo N° 55 de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO VI

PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES

(Ley N° 16.744 y D.S. 101)

ARTICULO 59º: Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades

provenientes de enfermedades profesionales, y a la Asociación Chilena de Seguridad, la de los accidentes del trabajo (en el caso de empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N°16.744).

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

ARTICULO 60°: Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo, o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que

no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que corresponden, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo.

En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

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

pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adecuadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

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

ARTICULO 61º: La Comisión Médica de Reglamentos, también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados.

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

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

ARTICULO 62º: La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

- a) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.
- b) De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica, en las materias de que conozca de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S.101 DE 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 63º: Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

ARTÍCULO 64º: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de la carta certificada.

El sobre en que contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D.S. N° 101.

ARTICULO 65º: La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o

enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados, y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

ARTICULO 66º: Aparte de las personas o entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Ministerio de Salud, se deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Ministerio indique.

ARTÍCULO 67º: La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo 65 del presente reglamento.

La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia, será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

La simulación de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de presentaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

ARTICULO 68º: Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

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

ARTICULO 69º: El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponderá, en los términos señalados en este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

TITULO VII

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTICULO 70º: Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, dicho Comité estará conformado por tres representantes de los trabajadores, dicho Comité estará conformado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, los cuales tienen el carácter de miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. (Artículo 1, Decreto N° 54 que reglamenta la Ley N° 16.744).

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

ARTICULO 71º: La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los Representantes Patronales: serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a la actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, faena, sucursal o agencia.

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

más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

ARTICULO 72º: Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

- a) Tener más de 18 años.
- b) Encontrarse actualmente trabajando en el respectivo Establecimiento educacional y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- c) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año.

ARTICULO 73º: Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en un Establecimiento educacional.

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

ARTICULO 74º: Tanto la empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTICULO 75º: Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

1. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.

2. Dar a conocer a los trabajadores de la empresa, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas provenientes y los métodos correctos del trabajo.
3. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa, como de los trabajadores de las medidas señaladas.
4. Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
5. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
6. Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
7. Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.
8. Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

ARTICULO 76º: Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

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

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

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

TITULO IX
VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 82º: El presente Reglamento tiene carácter de indefinido y se mantendrá vigente hasta una nueva formulación.

Para su promulgación y publicación, se deberá dejar constancia del cumplimiento de todos los requisitos legales al respecto y que se encuentran contenidos en los artículos 153 y 156 del Código del Trabajo.

Una vez que el presente Reglamento sea promulgado y publicado, se deberá enviar una copia del mismo a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud y se entregará un ejemplar a cada uno de los trabajadores del Colegio.

* * * * *

Concepción, octubre de 2013

ANEXO I

DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Título I

ARTÍCULO 1º: El trabajador es titular de derechos fundamentales, no sólo los específicamente laborales, contemplados en el Código del Trabajo sino también, lo son los demás derechos humanos, de los que no puede ser privado el trabajador por el hecho de celebrar un contrato de trabajo.

Se entenderá por derechos fundamentales de los trabajadores(as), aquellos que tiene todo trabajador por el hecho de ser persona, inherentes a su calidad humana, los cuales se encuentran reconocidos por la Constitución Política de la República de Chile y por los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

Son derechos fundamentales;

El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a).

El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.

El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.

La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo.

La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.

La garantía de indemnidad, consistente en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Artículo 2º: Tales derechos no pueden en forma alguna verse amenazados, disminuidos o desconocidos y su vulneración no puede ser consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, sea en la celebración, ejecución o término del contrato de trabajo.

Artículo 3º: El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Respecto de este punto se estará sujeto a lo comprendido en el Título II de las Normas de Higiene y Seguridad del presente Reglamento.

Artículo 4º: Todo control por parte del empleador podrá realizarse mediante medios idóneos y acordes a la relación laboral, siendo de aplicación general, garantizándose la dignidad del trabajador y el respeto a su vida privada a su honra y de su familia.

El empleador podrá en todo evento regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso del material, implementos o dependencias del establecimiento, resguardando en todo caso la vida privada del trabajador.

En ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia privada y recibida por los trabajadores, sea mediante carta, correo convencional o mensajería electrónica.

Lo anterior sin perjuicio, de las prohibiciones contempladas en el Artículo 19 del Reglamento Interno de Orden del Establecimiento.

Artículo 5º: Se considerarán actos discriminatorios, las preferencias, distinciones y exclusiones motivadas en cuanto a la raza, edad, color, sexo, estado civil, nacionalidad, origen social y sindicación.

Dicha enumeración no es taxativa, pues debe estarse sujeta a lo señalado en la Carta fundamental y en relación a todo el ordenamiento jurídico.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador tiene plena libertad para efectuar procesos de selección de sus trabajadores en base a capacidad e idoneidad personal, necesarias para satisfacer las expectativas del cargo al cual el empleador necesite referentes a la oferta laboral.

Artículo 6º: El empleador deberá respetar la ideología religiosa de sus trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja en claro que la confesión religiosa del Colegio Inmaculada Concepción es la religión Católica basada en el Evangelio de Cristo, cuya filosofía Cristiana se refleja en los principios éticos y morales en los que se sustenta su modelo curricular, inspirados en el Carisma que le entregara a la Congregación Sostenedora del colegio su fundadora, **Beata Paulina Von Mallinckrodt**, y hacia lo cual propenderá siempre la formación de los miembros de su comunidad.

Cada trabajador al tiempo de su contratación es puesto en conocimiento del detalle de los principios éticos y religiosos que sustenta el Proyecto Educativo del Establecimiento, siendo obligación del trabajador aceptar las condiciones del contrato de trabajo, adhiriéndose a las reglas valóricas que impone el establecimiento a sus colaboradores.

Todos y cada uno de los trabajadores, independiente de la función que desempeñen deben tener una noción mínima de la organización curricular del Establecimiento y respetar la tendencia confesional que éste profesa.

El **personal Auxiliar** se limitará, dentro del Establecimiento, a respetar la ideología religiosa de la Congregación sostenedora, independiente de la religión que profese, en forma privada.

El **personal Administrativo**, deberá dentro del Establecimiento, respetar la confesión religiosa de la Congregación sostenedora, adscribirse y concurrir a aquellas actividades de carácter confesional del Establecimiento; independiente de la religión que profese, en forma privada.

El **personal Docente** deberá difundir la tendencia religiosa católica, idealmente adscribirse a ella, concurrir a aquellas actividades de carácter confesional del Establecimiento, manifestar con su comportamiento y enseñanza, absoluta fidelidad a la Congregación de la Inmaculada Concepción y fomentar la orientación religiosa Católica basada en el Evangelio de Cristo. Todo lo anterior, en el ejercicio de sus funciones; independiente de la religión que profese, en forma privada.

Artículo 7º: Respecto a la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente, se estará sujeto a lo dispuesto en el Título II del presente Capítulo.

Artículo 8º: Los derechos fundamentales reconocen como límites el ejercicio de otras garantías constitucionales, la moral, el orden público y el bien común. Ningún derecho contemplado en el presente reglamento podrá ser interpretado y ponderado, sino mediante una visión global que tome en cuenta cada uno de los derechos de ambas partes de la relación laboral, tanto empleador como trabajador.

Título II
**DE LA LIBERTAD SINDICAL, DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y
DESLEALES.**

Artículo 9º: Definiciones.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

Libertad sindical; el derecho del cual es titular cada trabajador para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, establecer su propia normativa y en especial, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones que digan relación a la defensa de los derechos que le son propios y en general todo derecho establecido en su favor tanto en la Constitución Política como en los Tratados Internacionales, ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

Sindicato; organización permanente de trabajadores agrupados para la representación de sus intereses económicos y sociales frente al empleador y, eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto que revista caracteres de privado o público.”

Dirigente Sindical; todo aquel trabajador perteneciente al establecimiento, que ejerza un cargo directivo dentro del sindicato.

Prácticas antisindicales o desleales; todas aquellas conductas que por vía de acción u omisión, lesionen o pongan en riesgo la libertad sindical, tanto en lo relativo a cada trabajador individualmente considerado, como en forma colectiva, afectando a los trabajadores, a sus representantes o a la organización sindical misma.

Sujeto activo; todo aquel que ejerza fuerza física o moral en los trabajadores, para su afiliación, desafiliación o abstención de pertenecer a un sindicato y

en general todo aquel que entorpezca la libertad sindical o induzca a otros a impedir el ejercicio de dicha libertad.

Sujeto pasivo; todo aquel que sufra de alguna acción u omisión tendiente a coartar la libertad sindical.

Artículo 10º: El trabajador deberá gozar de adecuada protección contra todo acto, tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su ejercicio y a los derechos establecidos en su favor, contemplados en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 11º: Se considerarán prácticas antisindicales, las siguientes conductas, sea de parte del empleador, los dirigentes sindicales, el sindicato o los trabajadores:

- a) La obstaculización de la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores,
- b) Ofrecer u otorgar premio, promesa o recompensa con el fin exclusivo de desestimar la formación de un sindicato,
- c) Realizar alguna acción, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente ,
- d) Condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones,
- e) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical,
- f) Entorpecer o impedir por cualquier medio la libertad de opinión de los miembros de un sindicato,
- g) La negativa injustificada a recibir a sus dirigentes,
- h) Cambiar de funciones o trasladar a un dirigente sindical de forma injustificada,

- i) Ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato,
- j) La negativa a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos, información referente a la empresa en lo que diga relación a la elaboración de ítemes de la negociación colectiva,
- k) Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna práctica atentatoria contra la libertad sindical
- l) Presionar indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar actos atentatorios a la libertad sindical,
- m) Cualquier medio que entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato y en general todo tipo de obstrucción, obstaculización dirigida a impedir los derechos de los trabajadores sindicalizados o aquellos que quieran incorporarse a un sindicato.

Artículo 12º: Las organización sindical o sindicato y el empleador estarán obligados a proporcionar cualquier medio para impedir, todo acto de injerencia, por parte de cualquiera que ejecute las acciones o incurra en omisiones que digan relación con las conductas descritas anteriormente.

Título III
**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y RECLAMO SOBRE
VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL.**

Artículo 13º: Procedimiento de denuncia y reclamo.

Para los efectos previstos en esta normativa, el empleador ha fijado el siguiente procedimiento:

Todo trabajador, dirigente sindical o el empleador que sufra o conozca de conductas tendientes a comprometer la libertad sindical, ya sea por lo señalado en la legislación vigente o este reglamento, tiene derecho de denunciarlas, por escrito, a la Dirección y/o administración superior del establecimiento, a la del Sindicato o a la Inspección del Trabajo competente. La denuncia deberá ser responsable y fundamentada por escrito, señalando con exactitud los hechos constitutivos de la práctica antisindical o desleal y la participación de aquellos que incurrieron en la acción u omisión.

Dicha denuncia deberá ser investigada por la Dirección del establecimiento y por la Dirección del Sindicato, en un plazo máximo de 45 días no prorrogables, contados desde que se reciben los antecedentes, designando el establecimiento a un funcionario imparcial y capacitado, de acuerdo al Artículo 13 del presente Reglamento y el Sindicato dos representantes, uno que forme parte integrante de la Dirección Sindical y el otro que no sea dirigente pero que se encuentre sindicalizado, además de designarse un representante del Comité Paritario.

La comisión investigadora remitirá los antecedentes ante la Dirección y luego la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de que de estos antecedentes se concluya que existen inhabilidades por alguno de sus miembros o se considere que la comisión no se encuentra calificada para concluir la investigación, dada la gravedad de los hechos. Esta decisión

deberá ser fundada y se tomará en reunión especialmente convocada al efecto. Los antecedentes fundados, deberán enviarse en un Informe elaborado por la comisión investigadora la cual deberá señalar los nombres, apellidos y RUT de todos los involucrados, señalándose en forma detallada los hechos materia de la denuncia, indicando con la mayor especificidad posible fecha y horas, concluyendo el informe con la firma de cada uno de los integrantes de la comisión. Además de determinarse a juicio de la comisión quiénes constituyen el sujeto pasivo y el sujeto activo de los antecedentes que se pondrán a disposición de la Dirección y la Inspección del Trabajo respectiva.

Todo el proceso de investigación deberá constar por escrito, dejándose constancia de cada una de las acciones realizadas por la comisión investigadora. Todo contenido de la investigación deberá mantenerse en reserva, bajo la responsabilidad de incurrir en las sanciones contempladas en este Reglamento.

En caso de que la comisión, decida no remitir en forma inmediata los antecedentes a la Inspección del Trabajo, elaborará un informe que deberá ser presentado ante la Dirección y el Sindicato, en un plazo de 10 días contados desde el cierre de la investigación, en reunión especialmente convocada al efecto. La Asamblea Sindical podrá determinar si los hechos de la investigación ameritan que los antecedentes sean enviados a la Dirección del Trabajo, no sin antes reunirse con la dirección superior del establecimiento a efectos de concordar soluciones y acuerdos que eviten agravar un tenso clima laboral. Ello sin perjuicio de la facultad de cualquier persona de efectuar la denuncia respectiva en forma inmediata ante la autoridad competente.

La Inspección del Trabajo tendrá la obligación de denunciar al Tribunal competente de los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, acompañando a dicha denuncia el informe de

fiscalización correspondiente el cual constituirá presunción legal de veracidad. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

Artículo 14º: El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código del Trabajo.

Artículo 15º: Las sanciones son sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos que las prácticas antisindicales o desleales configuren algún delito.

Artículo 16 º: En caso de que alguna de las prácticas se hubiere incurrido en despido de algún trabajador, se estará sujeto a lo señalado en los artículos 292 inciso 5 y 294 del Código del Trabajo.

Beata Paulina Von Mallinckrodt

Fundadora de la Congregación

1817 - 1881



“Sobre todo, oh Dios, te pido una inefable amabilidad y afabilidad en el trato con los demás, para que no lastime a nadie, ni hiera a nadie, sino que sea toda para todos, con el fin de conducirlos a todos hacia Tí”.

Web: www.colegioinmaculadaconcepcion.cl * E-mail:
colegio@colegioinmaculadaconcepcion.cl * Fono: 41-2229258 -
41-2229109* Casilla: 1442 * Dirección: Aníbal Pinto N° 340 * Concepción