



CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y  
CULTURA

**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

*48 años al Servicio de la Educación*

# **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

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

**CORPORACIÓN EDUCACIONAL PRO EDUCACIÓN Y  
CULTURA**

**65.143.351-7**

**AVDA. LAGO PEÑUELAS 650, SANTA JULIA, VIÑA DEL  
MAR**

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 1 de 47

## Tabla de contenido

<b>TÍTULO 1: NORMAS DE ORDEN</b> .....	<b>4</b>
<b>PREÁMBULO</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I: DEL INGRESO</b> .....	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO</b> .....	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO III: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO IV: DEL HORARIO DE TRABAJO</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO V: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO VI: REGISTRO DE ASISTENCIA</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO VII: DEL DESCANSO DOMINICAL EN DÍAS FESTIVOS</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO VIII: DEL FERIADO ANUAL</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO IX: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO X: LEY 20.545 DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL</b> .....	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO XI: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS</b> .....	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES</b> .....	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES</b> .....	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS/LAS TRABAJADORES/RAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	<b>15</b>
<b>INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</b> .....	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO XV: DE LAS OBLIGACIONES</b> .....	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO XVI: DE LAS PROHIBICIONES</b> .....	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO XVII: DE LAS MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN, LEY N.º 20.609</b> .....	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO XVIII: SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL</b> .....	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO XIX: SANCIONES</b> .....	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO XX: SANCIONES Y RECLAMOS</b> .....	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO XXI LEY 20.123 SUBCONTRATACIÓN</b> .....	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO XXII: OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N.º 20.399</b> ..	<b>24</b>

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 2 de 47

<b>TÍTULO 2: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD .....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO I PREÁMBULO .....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>25</b>
<b>DEL COMITÉ PARITARIO.....</b>	<b>25</b>
<b>DEL CONTROL DE SALUD.....</b>	<b>27</b>
<b>DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES.....</b>	<b>27</b>
<b>DE LA INSTRUCCIÓN BÁSICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS .....</b>	<b>27</b>
<b>DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....</b>	<b>28</b>
<b>CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO III: OBLIGACIONES.....</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO IV: PROHIBICIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO V: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EN EL MANEJO Y MANUAL DE CARGA .....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO VI: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA .....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS.....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO VIII: DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES, RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS .....</b>	<b>34</b>
<b>Ley de la silla .....</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO IX: DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA .....</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO X DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA ....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO XI: LEY N.º 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD.....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO XII: DECRETO N.º 4. MODIFICA DECRETO N.º 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULO-ESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES .....</b>	<b>42</b>
<b>CAPÍTULO XIII: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N.º 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO" .....</b>	<b>42</b>

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 3 de 47

**CAPÍTULO XIV: LEY SANNA LEY N.º 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS..... 43**

**CAPÍTULO XV: CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS ..... 43**

**CAPÍTULO XVI: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS AL COVID-19..... 43**

**CAPÍTULO XVII: LEY 21.220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO ..... 45**

**CAPÍTULO XVIII: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO..... 46**

**CAPÍTULO XIX: MODIFICACIONES Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO..... 47**

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 4 de 47

## TÍTULO 1: NORMAS DE ORDEN

### PREÁMBULO

Corporación Educacional Pro Educación y Cultura, RUT N° 65.143.351-7, en adelante “La Corporación Educacional”, ha confeccionado el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el orden jurídico laboral vigente, establecido especialmente por el Código del Trabajo en sus artículos 153 y siguientes, en la Ley N.º 16.744 y el Decreto Supremo N° 40 que, respectivamente, establecen normas acerca de la relación laboral, terminación de contrato de trabajo, Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y Prevención de Riesgos Profesionales.

La Corporación Educacional invita a través de este reglamento, a todos sus trabajadores, sean éstos docentes, asistentes de la educación, otros profesionales y funcionarios administrativos, en resumen a todas las personas que prestan servicios en el colegio, en sus oficinas, aulas, secciones, obras o faenas de cualquier naturaleza a trabajar en equipo en el cumplimiento de estas normas, para que, en beneficio de todos, sean respetadas y cumplidas a cabalidad y en todo momento, por cuanto ellas tienen por objeto fundamental, regular la correcta ejecución de las labores realizadas dentro del establecimiento, proteger la vida y la salud física y mental de los trabajadores y de los estudiantes, proteger los bienes éste, minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades de toda especie, optimizando así los servicios prestados y fomentando el bienestar de quienes los reciben y de los que trabajan en el Colegio, cualesquiera sean las funciones que en él desempeñen.

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

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la organización proporcionar y mantener: relaciones armónicas con cada trabajador/a, y de éste con sus compañeros/as de labores; un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo; bienestar para cada uno/a de los miembros de la organización; calidad de vida y compromiso de las y los trabajadores; una cultura de prevención de riesgos.

Conforme lo establece el artículo 78 del Estatuto Docente, la relación laboral entre el empleador y los profesionales de la educación, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 5 de 47

## CAPÍTULO I: DEL INGRESO

**Artículo 1º:** Las personas a quienes La Corporación Educacional acepte en calidad de trabajadores/ras, antes de ingresar deberán cumplir con las siguientes exigencias, y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

Cédula de Identidad.

Certificado de estudios; enseñanza media o superior si aplicare.

Certificado de afiliación sistema de salud (FONASA o ISAPRE).

Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional al que está acogido/a (AFP).

Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad.

Certificado de inhabilidades por maltrato relevante.

Restantes exigencias que determine La Corporación Educacional, según el cargo o la función a la que postule el/la interesado/a.

**Artículo 2º:** La comprobación posterior de que para ingresar se presentaron documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo celebrado, conforme al Art. 160 N°1º del Código del Trabajo.

## CAPÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 3º:** Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1º y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador/a, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador/a. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

**Artículo 4º:** El contrato de trabajo contendrá, al menos, las siguientes estipulaciones:

- i) Lugar y fecha del contrato.
- ii) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, domicilio, dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- iii) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.
- iv) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- v) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará regido a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- vi) Plazo del contrato.
- vii) Demás pactos que acordaren el empleador y el/la trabajadora de mutuo acuerdo.

**Artículo 5º:** Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Practicar Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 6 de 47

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

**Artículo 6º:** La relación entre el sostenedor y los Docentes será la que señala la Ley 19.070 sobre Estatuto Docente y sus modificaciones, cuyas disposiciones generales se dan por íntegramente reproducidas en el presente reglamento interno. En cuanto al personal No Docente, la relación laboral es la que señala el D.F.L. N° 1 del 16 de enero del año 2003 y sus modificaciones.

Para todos los efectos legales se entiende por:

a) Sostenedora y / o Empleador: La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.  
b) Trabajador y / o Docente: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

c) Profesionales de la educación: personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales y Universidades. Asimismo, se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

c) El Contrato: Es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

d) Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo, por lo tanto, el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

e) Se entiende por "subordinación" o "dependencia": Continuidad de los servicios prestados en el lugar. Cumplimiento de un horario de trabajo, súper vigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador o aquellos que le subroga.

f) Las horas extraordinarias: son aquellas que se trabajan en exceso, teniendo conocimiento el empleador y autorizadas por éste.

g) No constituirán horas extraordinarias las trabajadas en compensación, autorizadas por el empleador.

h) No constituirán horas extraordinarias las empleadas en perfeccionamiento al interior del Establecimiento educacional.

i) Las remuneraciones se cancelarán como máximo el día cinco del mes siguiente al efectivamente trabajado.

### **CAPÍTULO III: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 7º:** Sin perjuicio del derecho del/la trabajador/a afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 7 de 47

al Contrato de Trabajo no se ajuste al Orden Jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato. Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y el trabajador cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. N.º168 del Código del Trabajo.

#### **CAPÍTULO IV: DEL HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 8º:** La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 44 horas semanales para asistentes de la educación y 44 horas semanales para docentes.

Asimismo, se distribuirá de lunes a viernes y en algunos casos excepcionales de lunes a domingo. Los diferentes turnos quedarán establecidos en los respectivos contratos de trabajos individuales y sujetos a modificaciones de común acuerdo entre las partes, según las necesidades de la empresa en las diferentes épocas del año y de acuerdo a la naturaleza de la prestación.

**Artículo 9º:** El/la trabajador/a no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior, sin autorización escrita de su jefe/a directo.

**Artículo 10º:** El tiempo destinado a colación para los asistentes de la educación, será de un mínimo de 30 minutos y deberá registrarse en los registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada en los siguientes dos casos según el art 39 de la ley 21109: aquellos trabajadores contratados por, a lo menos, 43 horas semanales, y aquellos casos en que la distribución de la jornada diaria fuere igual o superior a 8 horas, aun cuando la jornada semanal sea inferior a 43 horas.

Para el caso de los docentes, la hora de colación no se considerará como trabajada para computar la duración de la hora expresada, considerándose 45 min para dicha actividad.

El tiempo que el asistente de la educación y los docentes utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro, se considerará trabajado para todos los efectos, y el costo de movilización será de cargo de La Corporación Educacional.

**Artículo 11º:** Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro vigente.

La entrada y salida del personal, se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador.

#### **CAPÍTULO V: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 12º:** Para Asistentes de la Educación, son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 8º de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 8 de 47

semanal siempre que excedan dichos máximos. Los Profesionales de la Educación no realizarán horas extraordinarias.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del/la trabajador/a, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de La Corporación Educacional, con conocimiento y acuerdo de ambas partes. Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

**Artículo 13º:** Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

## **CAPÍTULO VI: REGISTRO DE ASISTENCIA**

**Artículo 14º:** Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de las y los trabajadores, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control, con tarjeta de registro. También se puede llevar un registro electrónico- computacional en el que el trabajador o trabajadora utilice una tarjeta con cinta magnética o huella digital siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación, que deje oportuna constancia de ellos.

**Artículo 15º:** La Corporación Educacional es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador o trabajadora, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control o en el sistema de registro vigente en cada establecimiento.

## **CAPÍTULO VII: DEL DESCANSO DOMINICAL EN DÍAS FESTIVOS**

**Artículo 16º:** Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto a las actividades desarrolladas autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

## **CAPÍTULO VIII: DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 17º:** Para Asistentes de la Educación considera lo prescrito en el artículo 41 de la Ley 21.109 y resto de consideraciones que señale dicho cuerpo legal.

**Artículo 18º:** Para Profesionales de la Educación considera lo prescrito en el artículo 41 del DFL 1 LEY 19.070, y resto de consideraciones que señale dicho cuerpo legal.

## **CAPÍTULO IX: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS**

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 9 de 47

**Artículo 19º:** El/la trabajador/a enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a al Jefe de Local Respectivo o a quien le reporte directamente de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo su obligación entregar al área de Personal la licencia médica respectiva.

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

El trabajador debe presentar las licencias dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

**Artículo 20º:** Las trabajadoras del establecimiento tendrán derecho a un descanso de maternidad según lo que dictamine la ley vigente.

**Artículo 21º:** Toda trabajadora del establecimiento en caso de embarazo, deberá dar aviso de esta situación dentro de los cinco días siguientes contados desde que tuvo noticias de este hecho acreditado por el médico tratante. Certificado el cual deberá ser entregado al empleador en el plazo antes señalado.

**Artículo 22º:** La Corporación Educacional cumple con la obligación de tener Sala Cuna, pagando directamente los gastos de Sala Cuna a un establecimiento seleccionado de entre los aprobados por la JUNJI, al que la madre trabajadora de esta Escuela podrá llevar a sus hijos menores de dos años.

En casos especiales por enfermedad del menor y debidamente acreditados por el médico tratante, en los cuales no puede ser llevado fuera de su casa, podrá reemplazarse el gasto de sala cuna por un Bono equivalente para el cuidado del menor en cuestión, el que tendrá carácter de imponible y tributable y será pagado junto con su remuneración mensual.

**Artículo 23º:** Las madres tendrán derecho a un permiso para dar alimento a su hijo menor de dos años, las partes de mutuo acuerdo podrán convenir que este se ejerza de una de las siguientes maneras: a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; b) dividiendo en dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día; c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. El tiempo utilizado en alimentar a los hijos se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos de pago de sueldo. El derecho a usar este tiempo con el objeto indicado no podrá ser renunciado en forma alguna.

El permiso a que se refiere el inciso anterior se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y de vuelta de la madre.

Si ambos padres son trabajadores, podrán acordar que sea el padre quien ejercerá este derecho, deberán comunicar esta decisión con 30 días de anticipación a sus empleadores, en un documento escrito y firmado, además de enviar copia a la inspección del trabajo respectiva. Con todo, el padre trabajador tendrá este derecho cuando tuviere tuición del menor por sentencia judicial, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Finalmente, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la Ley N.º 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

Educación en Valores y Practicar Virtudes

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 10 de 47

**Artículo 24°:** Por Ley, las trabajadoras tienen derecho durante el periodo de embarazo a un descanso prenatal de seis semanas y postnatal de doce semanas y el empleador tiene la obligación de conservarle el empleo (salvo caso de desafuero), durante este periodo y hasta un año contado desde que termina el periodo postnatal. Recibirá además el subsidio maternal mientras dure este periodo.

Para hacer uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar a su empleador la licencia médica correspondiente.

**Artículo 25°:** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder cuando el hijo menor de un año requiere su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado con licencia médica.

**Artículo 26°:** Durante su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, la mujer tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es por autorización judicial previa y en virtud de las causales previstas por la Ley al efecto.

Le asiste también esta prerrogativa, a quienes se les ha otorgado por resolución judicial el cuidado personal o tuición de una menor, de acuerdo a la Ley de Adopción y al marido en caso de fallecimiento de la madre en el parto o durante el postnatal.

**Artículo 27°:** Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N.º 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

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

**Artículo 28°:** Por Servicio Militar Obligatorio, los trabajadores que salgan a cumplir con el mismo o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador o trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

**Artículo 29°:** En el caso de contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador o trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador o trabajadora deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

**Artículo 30°:** (*Artículo 66 bis del Código del Trabajo*) Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 11 de 47

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

**Artículo 31º:** Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la Ley N.º 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos, estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

**Artículo 32º:** En el caso de contraer matrimonio o acuerdo de unión civil (AUC), todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. (Artículo 207 bis Código del Trabajo).

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

El trabajador deberá dar aviso a su empleador/a con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado.

**Permiso a trabajadoras y trabajadores a efectuarse exámenes de mamografía y próstata, Ley N.º 20.769**

**Artículo 33º:** Las trabajadoras mayores de 40 años de edad y los trabajadores mayores de 50, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

**Artículo 34º:** El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. De acuerdo con lo que establece la **Ley N°20.047**.

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

**Artículo 35º:** La siguiente tabla muestra los tipos de permiso, beneficiario, cantidad de días, requisitos y normativa que lo rige:

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 12 de 47

Tipo de permiso	Beneficiario	Cantidad de días	Requisitos	Normativa
<b>Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil</b>	Trabajador docente o asistente de la educación que contrae matrimonio o celebra AUC.	5 días hábiles continuos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrato vigente</li> <li>Puede ser usado a elección del trabajador el día de la celebración de Mat. o AUC , o en los días anteriores o posteriores .</li> <li>Dar aviso al empleador con 30 días de anticipación.</li> <li>Presentar dentro de 30 días certificado respectivo.</li> </ul>	<a href="#">Artículo 207 bis del CT</a>
<b>Muerte de Padre o Madre de Trabajador</b>	Trabajador docente o asistente de la educación , cuyo padre o madre fallece.	3 días hábiles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso del premissio desde el fallecimiento.</li> <li>No puede ser compensado en dinero.</li> </ul>	<a href="#">Artículo 66 inc. 2 del CT</a>
<b>Muerte de hijo en periodo de gestación</b>	Trabajador docente o asistente de la educación , padres del hijo fallecido en periodo de gestación.	7 días hábiles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso desde el día en que se acredite fallecimiento.</li> <li>No puede ser compensado en dinero.</li> </ul>	<a href="#">Artículo 66 inc. 2 del CT</a>
<b>Muerte de Cónyuge o Conviviente Civil</b>	Trabajador docente o asistente de la educación cónyuge o conviviente civil del fallecido.	7 días corridos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debe hacerse efectivo desde el fallecimiento.</li> <li>No puede ser compensado en dinero</li> <li>Fuero laboral por 1 mes</li> </ul>	<a href="#">Artículo 66 inc. 1 del CT</a>
<b>Muerte de hijo(a) de trabajador</b>	Trabajador docente o asistente de la educación padre o madre de hijo (a) fallecido.	10 días corridos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debe hacerse efectivo desde el fallecimiento.</li> <li>No puede ser compensado en dinero.</li> <li>Fuero laboral por 1 mes</li> </ul>	<a href="#">Artículo 66 inc. 1 del CT</a>

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 13 de 47

<b>Nacimiento</b>	Trabajador docente o asistente de la educación que es Padre del hijo que nace.	5 días de permiso (con modalidad para su uso a elección del padre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso de 5 días independiente del número de hijos nacidos.</li> <li>• Irrenunciable, no se puede compensar en dinero.</li> <li>• Modalidades a elección del padre:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 5 días continuos desde el parto excluido el descanso semanal.</li> <li>b) 5 días distribuidos durante el primer mes desde el nacimiento, de forma continua o fraccionada.</li> </ol> </li> </ul>	<a href="#">Artículo 195 inc. 2 del CT</a>
<b>Adopción</b>	Trabajador docente o asistente de la educación que es padre del hijo adoptado	5 días de permiso (con modalidad para su uso a elección del padre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso de 5 días independiente del número de hijos nacidos.</li> <li>• Irrenunciable, no se puede compensar en dinero.</li> <li>• Modalidades a elección del padre:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 5 días continuos desde notificación de resolución que otorgue el cuidado personal o acoga la adopción del menor, excluido el descanso semanal.</li> <li>b) 5 días distribuidos durante el primer mes desde la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoga la adopción del menor, de forma continua o fraccionada.</li> </ol> </li> </ul>	<a href="#">Artículo 195 inc. 2 del CT</a> <a href="#">Artículos 19 y 20 de ley 19.620, ley de adopción.</a>
	Padre o quien tenga custodia		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a fuero del artículo 201 del CT.</li> </ul>	

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 14 de 47

<b>Muerte de madre en el parto o durante su periodo de descanso</b>	del menor hará uso del descanso que le correspondía a la madre o el resto de él		<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho a subsidio del artículo 198 CT</li> </ul> <p>El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá estos derechos.</p>	<a href="#">Artículo 195 inciso 3 CT</a>
---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

**Artículo 36º:** Otras consideraciones están prescritas en el protocolo de Solicitud de Permisos.

## **CAPÍTULO X: LEY 20.545 DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL**

**Artículo 37º:** El actual postnatal de 12 semanas se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 81,7 UF brutas.

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

Las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas adicionales con permiso completo, 100% de subsidio con tope de 81,7 UF o 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio.

## **CAPÍTULO XI: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 38º:** Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por él o los interesados, por escrito, al jefe que corresponda de acuerdo al Reglamento Interno de Convivencia Escolar vigente.

## **CAPÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 39º:** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el/la trabajador/a del/la empleador/a por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramienta, colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Para los efectos previsionales, la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración. A lo anterior se

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 15 de 47

agregan todas aquellas asignaciones que en virtud de leyes educacionales específicas tanto para docentes como asistentes de la educación NO constituyan remuneración.

**Artículo 40º:** Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

A lo anterior se agregan todas aquellas asignaciones que en virtud de leyes educacionales específicas tanto para docentes como asistentes de la educación constituyan remuneración.

**Artículo 41º:** La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el/la trabajador/a preste sus servicios durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán como máximo el día cinco de cada mes.

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

### **CAPÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 42º:** La Corporación Educacional cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

**Artículo 43º:** Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento: Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida al Jefe Administrativo señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

### **CAPÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS/LAS TRABAJADORES/RAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 44º:** Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las y los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 16 de 47

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

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

Para estos efectos, se entenderá como trabajador/a con discapacidad aquel que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

## **INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

**Artículo 45º:** Las empresas de 100 o más trabajadores/ras deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores/ras.

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

La Corporación Educacional deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

## **CAPÍTULO XV: DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 46º:** Es obligación de los/las trabajadoras/ras de la Corporación Educacional cumplir fielmente las estipulaciones de este Reglamento.

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador/a cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

**Artículo 47º:** El trabajador/a deberá usar el equipo de protección que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador/a dar cuenta en el acto a su jefe/a inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

**Artículo 48º:** Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajador así lo requiera.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 17 de 47

Para solicitar nuevos elementos de protección, el/la trabajador/a 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.

**Artículo 49º:** Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal, serán de uso personal prohibiendo el intercambio o préstamo por motivos higiénicos.

**Artículo 50º:** Son deberes de la Directora Académica:

1. Dirigir el establecimiento de acuerdo a los principios de la Administración Educacional, teniendo siempre presente que la principal función del Colegio es educar en el más amplio sentido del vocablo.
2. Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.
3. Establecer los objetivos propios del Colegio en concordancia con los requerimientos de la comunidad escolar y de la comunidad local en que se encuentra.
4. Coordinar y supervisar las tareas y responsabilidades del personal a su cargo.
5. Presidir los diversos Consejos Técnicos y Administrativos que fueren necesarios.
6. Informar oportunamente al personal de su dependencia de las normas legales y reglamentarias vigentes, en especial aquellas referidas a planes y programas de estudio, sistemas de evaluación y promoción escolar, supervisando su correcta aplicación.
7. Cautelar la existencia de recursos humanos idóneos para ejercer la función respectiva en conformidad a las disposiciones en vigencia.
8. Remitir a las autoridades competentes del Ministerio de Educación y otras autoridades cuando proceda, las actas, estadísticas y en general todos documentos que les sean exigibles en conformidad a la legislación y reglamento vigente.
9. Delegar en el Inspector General el control de las actividades propias del establecimiento que estructuran la rutina escolar.
10. Procurar la existencia de material didáctico suficiente y adecuado al nivel y modalidad de enseñanza que imparte el establecimiento.
11. Supervisar las actividades de orientación educacional, vocacional y profesional del establecimiento.

**Artículo 51º:** El Inspector General o Jefe de Local es el docente de nivel superior que tiene como responsabilidad velar para que las actividades del establecimiento se desarrollen en un ambiente de disciplina, bienestar y sana convivencia. Cada establecimiento estará operativamente a cargo de un Jefe de Local.

**Artículo 52º:** Son deberes del Inspector General o Jefe de Local:

1. Abrir diariamente el Establecimiento Educacional o designar un funcionario que lo realice.
2. Controlar la disciplina del alumno exigiendo hábitos de puntualidad asistencia a clases y respeto a los superiores.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 18 de 47

3. Controlar el cumplimiento de los horarios de los docentes en sus clases sistemáticas y horas de colaboración.
4. Llevar los libros de control de asistencia y demás registros de la función docente, documentos de seguimiento de los alumnos y carpeta del alumno o libro de vida, siendo de su responsabilidad que estén al día y bien llevarlos.
5. Programar y coordinar las labores de los Paradocentes e Inspectores.
6. Autorizar la salida extraordinaria de los alumnos.
7. Controlar la realización de actividades culturales, sociales, deportivas, de bienestar estudiantil y promover las relaciones con los Centros de Alumnos, Centro de Padres y Apoderados y exalumnos del Establecimiento.
8. Exigir y hacer cumplir diariamente la presentación personal de los alumnos.
9. Revisar los útiles y materiales que portan los alumnos, requisando aquellos que sean considerados peligrosos para la integridad física de los miembros que integran la comunidad escolar, debiendo además citar al apoderado para dar cuenta del hecho.
10. Elaborar los horarios de clases y de colaboración del personal docente en coordinación con la Unidad Técnico Pedagógica y Dirección.
11. Supervisar y controlar los turnos, formaciones y presentación del establecimiento.
12. Controlar a los auxiliares de servicio.
13. Verificar la correcta confección de los certificados anuales de estudio elaborados por los profesores jefes de curso.

**Artículo 53º:** Encargado de Unidad Técnico Pedagógica. Sus funciones docentes técnico – pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan de campos de apoyo o complemento de la docencia, tales como orientación educacional y vocacional; supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de proceso de perfeccionamiento docente y otras análogas que se determinen previo informe de los organismos competentes por Decreto del Ministerio de Educación.

**Artículo 54º:** Son deberes del encargado de Unidad Técnico Pedagógica:

1. Programar, organizar, supervisar y evaluar, junto con los integrantes de Unidad Técnico Pedagógica, todas las actividades correspondientes al proceso Enseñanza – Aprendizaje.
2. Dirigir la organización, programación y desarrollo de la actividad de evaluación del proceso de Enseñanza – Aprendizaje.
3. Supervisar el desarrollo de los contenidos programáticos adecuándolos con criterios de flexibilidad curricular.
4. Velar por el mejoramiento del rendimiento escolar de los alumnos, procurando el progreso permanente del proceso enseñanza – aprendizaje e impulsando planes y programas especiales de reforzamiento.
5. Propiciar la integración entre los diversos programas de estudio de las diferentes asignaturas, todo ello en relación con el plan de estudio.
6. Dirigir la organización, programación y desarrollo de las actividades de orientación educacional, vocacional y profesional habilitadora y / o rehabilitadora cuando corresponda.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 19 de 47

7. Proponer y promover la aplicación de medios, métodos, técnicas y estrategias de enseñanza conducentes a favorecer el desarrollo de competencias pedagógicas que aseguren, con efectividad, el logro de aprendizajes en los educandos.
8. Programar y proveer los recursos necesarios para desarrollar acciones de perfeccionamiento y / o capacitación del personal docente.
9. Evaluar durante el proceso y al finalizar las acciones curriculares realizadas en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, con fines de verificar el nivel de logros alcanzados y tomar las decisiones pertinentes.
10. Asesorar y supervisar a los docentes, en la organización, programación y desarrollo de las actividades curriculares y en general en todo lo que tenga relación con la aplicación de los planes y programas de estudio de cada curso.
11. Programar, coordinar, supervisar y evaluar la realización de las actividades de colaboración.
12. Dirigir los consejos técnicos de su competencia.
13. Planificar, supervisar y evaluar los planes y programas especiales acorde a las necesidades y características de la comunidad escolar y en conformidad a las normas legales y reglamentarias vigentes.
14. Orientar a los docentes hacia la correcta interpretación y aplicación de las normas legales y reglamentaria vigente sobre evaluación y promoción escolar.
15. Asesorar a los docentes en el diseño e implementación de procedimientos evaluativos.
16. Asesorar la creación, organización y funcionamiento del archivo de información curricular.
17. Establecer diseños y / o modelos evaluativos que permitan obtener información de necesidades, procesos y productos de las acciones curriculares que se están realizando.
18. Proponer a nivel que corresponda las readecuaciones necesarias de los programas vigentes de acuerdo con las necesidades y características propias de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

**Artículo 55º:** El Encargado de Convivencia Escolar es el docente, profesor de Educación Básica o Educación Media, con post – título en Orientación, responsable de planificar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades de orientación educacional, vocacional, profesionales y de programas especiales de organización a nivel grupal e individual.

Si no hubiera encargado de Convivencia Escolar, en el establecimiento, sus funciones serán asimiladas por el Profesor Jefe de curso y coordinadas por el encargado UTP.

**Artículo 56º:** Son deberes del Encargado de Convivencia Escolar:

1. Planificar y coordinar las actividades de orientación Educacional, vocacional y profesional del establecimiento, de acuerdo con, psicólogo y el jefe de la Unidad Técnico Pedagógica.
2. Atender a los apoderados de alumnos con problemas de rendimiento, en casos calificados.
3. Coordinar y asesorar la programación de las actividades propias de los programas especiales – escuela de padres, senescencias, alcoholismo, drogadicción, etc.
4. Contribuir al perfeccionamiento del personal del colegio en materias propias de su especialidad.
5. Programar y dirigir la realización de los Consejos de Evaluación de cada período escolar.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 20 de 47

**Artículo 57º:** Docente de Aula. La función docente es aquella de carácter profesional que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, la que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de estos procesos y las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educativas. La función docente comprende la docencia de aula y las actividades curriculares no lectivas.

**Artículo 58º:** Son obligaciones del docente:

1. Educar a los alumnos y enseñar su especialidad.
2. Planificar, desarrollar y evaluar sistemáticamente las actividades docentes de su especialidad.
3. Fomentar e internalizar en el alumnado valores, hábitos y actitudes, tendientes al desarrollo de la disciplina, del orden, el aseo y presentación personal de los alumnos.
4. Desarrollar las actividades de colaboración para las que fue designado por la autoridad superior.
5. Cumplir el horario de clases para el cual se le ha contratado.
6. Cumplir y hacer cumplir a sus alumnos las disposiciones de orden técnico pedagógicas impartidas por el Ministerio de Educación y ordenadas por la Dirección del Establecimiento.
7. Asistir a los actos educativos, culturales y cívicos que la Dirección del Establecimiento organice, dentro del horario de trabajo.
8. Cuidar los bienes generales del colegio, conservación del edificio y responsabilizarse de aquellos que se confíen por inventario.
9. Mantener al día los documentos relacionados con sus funciones y entregar en forma precisa y oportuna la información que le ordene la Rectoría, la Dirección, Subdirección, UTP., o Inspectoría General.
10. Mantener comunicación permanente con los padres y apoderados de sus alumnos proporcionándoles información sobre el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje y orientación de sus hijos o pupilos.
11. Resguardar y responsabilizar personalmente por el estricto cumplimiento de los planes y programas de estudio establecidos por el Ministerio de Educación y Proyecto Educativo del Establecimiento.
12. Asistir y participar en los Consejos Técnicos o Administrativos y en cualquiera reunión, que, dentro de sus funciones, ordene la Gerencia General, Dirección, Subdirección, Inspectoría General y Jefe de UTP.
13. Exigir el pase de Inspectoría la primera hora de clases a los alumnos insistentes el día anterior, registrar atrasos y retiros en horas de clases según instrucciones de la Dirección.
14. Consignar la asistencia en cada hora de clases y registrar su firma en el casillero respectivo.
15. Hacerse cargo del curso al momento de toque de timbre de formación, o cambio de hora.
16. Al término de cada período los alumnos serán enviados a recreo debiendo abandonar la sala en último lugar dejando la puerta cerrada y las ventanas abiertas.
17. A la hora de salida, formar a los alumnos y despacharlos en el portón de salida.
18. Proveerse del material didáctico, plumón y libro de clases ANTES de ingresar a la sala.
19. Dejar disponibilidad horaria en diciembre e informar situación contractual en otro colegio, al comienzo del año lectivo.
20. Tramitar su carnet de usuario del C.R.A. a fin de utilizar el material existente en él.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 21 de 47

**Artículo 59º:** El Profesor Jefe de curso es el docente que, en cumplimiento de sus funciones, es responsable de la marcha pedagógica y de orientación de su curso.

**Artículo 60º** Son deberes del Profesor Jefe de Curso

- Responsabilizarse junto al Encargado de la Unidad Técnico Pedagógica, de la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje en el ámbito de su curso.
- Mantener al día los documentos relacionados con la identificación de cada alumno y marcha pedagógica del curso.
- Informar a los padres y apoderados de la situación de los alumnos del curso a su cargo, efectuando a lo menos una reunión en el trimestre.
- Asistir y participar en los consejos que le correspondan en su carácter de tal o cuando ordenare el director del Establecimiento.
- Asumir las funciones del Orientador, toda vez que el Colegio, por cualquier causa, no cuente con los servicios de este especialista.
- Confeccionar los informes de evaluación, de rasgos de personalidad, comportamiento y evaluaciones finales de acuerdo al Calendario Escolar y necesidad de los mismos.

## **CAPÍTULO XVI: DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 61º:** Se prohíbe a los/las trabajadores/as:

- Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.
- Llegar atrasado al trabajo.
- Permanecer en la empresa sin autorización escrita de un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación de un permiso.
- Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece.
- Ocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- Revelar datos o antecedentes que se hayan conocido, con motivos de sus relaciones con la empresa.
- Desarrollar durante las horas y dentro de las oficinas, instalaciones o lugares de trabajo, actividades sociales, sindicales o políticas, sin perjuicio de las excepciones legales.
- Adulterar la tarjeta de reloj o cualquier otro documento en uso en la empresa.
- Adulterar el registro de asistencia de hora de llegada o salida del trabajo, o marcar el reloj de un compañero, cualquiera sea la circunstancia.
- Faltar al Trabajo sin causa justificada. Las llamadas telefónicas no constituyen aviso ni justificación de ausencia laboral.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 22 de 47

- Abandonar el trabajo en horas de labores, sin debida autorización, o por otra causa que no sea fuerza mayor. En caso de los docentes abandonar la sala de clases salvo si es por enfermedad propia o de un alumno o por fuerza mayor de acuerdo al código civil.
- Suspender ilegalmente su trabajo o inducir a otras personas que lo hagan.
- Causar daño intencional o por descuido a las instalaciones del Establecimiento Educacional.

Introducir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes al establecimiento con el fin de consumirlos, negociarlos o darlos a cualquier título a los miembros de la comunidad escolar.

## **CAPÍTULO XVII: DE LAS MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN, LEY N.º 20.609**

**Artículo 62º:** La Ley 20.609 tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria. Cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, debe elaborar e implementar las políticas de respeto de los derechos y libertades fundamentales de las personas, sin discriminación arbitraria.

**Artículo 63º:** Una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad.

## **CAPÍTULO XVIII: SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL**

**Artículo 64º:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Artículo 65º:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, **el acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Artículo 66º:** La denuncia deberá contener:

- La individualización del presunto acosador.
- La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 23 de 47

actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.

- Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

**Artículo 67º:** Recibida la denuncia, la Corporación Educacional a través de la Gerencia de Recursos Humanos, o quien designe la Gerencia General, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

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

**Artículo 68º:** Se aplicarán igualmente las disposiciones contenidas en el Manual de Convivencia Escolar vigente.

## **CAPÍTULO XIX: SANCIONES**

**Artículo 69º:** Las infracciones de los/las trabajadoras/ras a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

**Grado 1:** Amonestación verbal.

**Grado 2:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

**Grado 3:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo.

**Grado 4:** Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria

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

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

## **CAPÍTULO XX: SANCIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 70º:** Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal de las y los trabajadores, éstos estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención de las normas de este reglamento interno.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, estarán de acuerdo a lo indicado en el Art. 25º del Decreto Supremo N.º 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los conceptos de multas se destinarán a otorgar premios a los/las trabajadoras/ras del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece el Art. 24º de la Ley N.º 16.744.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Practicar Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 24 de 47

**Artículo 71º:** Las infracciones de los trabajadores/as a las disposiciones de las Normas de Higiene y Seguridad, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad, las cuales son:

- a) Amonestación verbal por la primera vez.
- b) Amonestación por escrito en la hoja de vida por la segunda vez.
- c) Amonestación por escrito en la hoja de vida con copia a la DT por la tercera vez.
- d) Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria por la cuarta vez, si aplicare.

**Artículo 72º:** Cuando al trabajador/a, le sea aplicable la multa contemplada en el Art 89º de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 157º del Libro I del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

## **CAPÍTULO XXI LEY 20.123 SUBCONTRATACIÓN**

**Artículo 73º:** Regula la subcontratación y el trabajo transitorio, introdujo modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley N.º 16.744 en materias relativas a la higiene y seguridad en los sitios de trabajo, con el objeto de obtener condiciones de seguridad e higiene uniformes en los lugares de trabajo para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia laboral:

Perfecciona la regulación en materia de higiene y seguridad, en situaciones de subcontratación y en los casos de suministro de personal.

Mejora la acción fiscalizadora para hacer más efectiva la responsabilidad de las empresas.

Regula la intervención de las entidades fiscalizadoras en casos de accidentes fatales y graves.

Hace extensiva a las empresas principales (aquellas que utilizan trabajadores bajo el sistema de subcontratación) y usuarias (aquellas que utilizan trabajadores transitorios) la responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad.

## **CAPÍTULO XXII: OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N.º 20.399**

**Artículo 74º:** El/La trabajadora que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N.º 203 del Código del Trabajo.

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

**Artículo 75º:** Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 25 de 47

## TÍTULO 2: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

### CAPÍTULO I PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los/las trabajadoras/ras de la Corporación Educacional que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo, se dicta en cumplimiento a:

Ley N.º 16.744 que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que en su Art. 67º establece que “las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo, y los/las trabajadoras/ras a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los/las trabajadores/ras que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”, y Decreto Supremo N.º 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, que en su Art. 14º establece que “toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los/las trabajadores/ras. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador/a”.

### CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 76º** El presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo deberá ser dado a conocer a los/las trabajadoras/ras de la Corporación Educacional Pro Educación y Cultura quienes deben poseer un ejemplar.

**Artículo 77º.-** El/La trabajador/a queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud (Autoridad Sanitaria Regional), del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

### DEL COMITÉ PARITARIO

**Artículo 78º:** El Artículo 66º de la Ley 16.744, señala que en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

- 1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- 2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- 3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 26 de 47

trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;

4.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;

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

Respecto a su funcionamiento se estará a lo dispuesto en la ley 16.744

**Artículo 79º:** Definiciones: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

**Trabajador/a:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la Corporación Educacional por los cuales reciba remuneración.

**Jefe/a inmediato/a:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe/a de Sección, Jefe/a de Turno y otro. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe/a Inmediato/a al/la de mayor jerarquía.

Corporación Educacional Pro Educación y Cultura: La entidad empleadora que contrata los servicios del/a trabajador/a. También denominada La Corporación Educacional en este cuerpo legal.

**Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el/la trabajador/a y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.

**Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al/la trabajador/a actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

**Organismo Administrador del Seguro:** Organismo que otorga las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la Ley 16.744 a los/as trabajadores/as dependientes, así como a los/as trabajadores/as que coticen para este seguro.

**Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento y/o del Organismo Administrador.

**Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del/a trabajador/a 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.

**Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

**Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 27 de 47

**Acción Insegura:** Actos u omisiones cometidas por los/as trabajadores/as que posibilitan la ocurrencia de un accidente.

**Condición Insegura:** Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.

### DEL CONTROL DE SALUD

**Artículo 80º:** Todo/a trabajador/a al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Personal, colocando los datos que allí se pidan.

**Artículo 81º:** La o 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 cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

### DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES

**Artículo 82º:** El/la Jefe de Local correspondiente del accidentado, tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener al menos la siguiente información:

Nombre completo del accidentado/a.

Edad.

Día y hora del accidente.

Lugar del accidente.

Trabajo que se encontraba realizando.

Declaración firmada del accidentado/a.

Declaración firmada de testigos.

Determinación de causas de los accidentes.

Establecer medidas de control.

Capacitar al/la trabajador/a y al resto de los/las trabajadoras/ras de la sección, de las medidas recomendadas.

### DE LA INSTRUCCIÓN BÁSICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

**Artículo 83º:** El artículo 66 inciso 4º de la ley N° 16.744, dispone que en aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios. Por su parte, el D.S. N° 40 reafirma lo anterior en su Art. 8º señalando en su inciso segundo que toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia.

**Artículo 84º:** El Departamento de Prevención de Riesgos es una dependencia que está a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar la prevención de riesgos y, además, efectuar acciones permanentes para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La organización de este Departamento debe contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 28 de 47

profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

**Artículo 85°:** Todo/a trabajador/a nuevo que ingrese a la empresa, deberá permanecer por un período de una semana en inducción, la que incluye:

Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona)

Organigrama

Jefe directo

Horarios

Áreas de trabajo

Su función dentro de la empresa

Temas de Salud y Seguridad

Charla del “Derecho a Saber”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro, entrega de elementos de protección personal, reglamento interno.

## DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

**Artículo 86°:** Se utilizarán los elementos de protección personal de acuerdo a la actividad que realiza cada trabajador o trabajadora.

**Artículo 87°:** La empresa deberá describir sus actividades con elementos de protección personal correspondiente.

## CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO

**Artículo 88°:** El/La trabajador/a debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades y, asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

**Artículo 89°:** No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

**Artículo 90°:** Clases de fuego y formas de combatirlo:

### **Fuegos Clase A:**

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

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito y espumas.

### **Fuegos Clase B:**

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

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 29 de 47

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas.

**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 como Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

**Fuegos Clase D:**

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros.  
Los agentes extintores son específicos para cada metal.

**Artículo 91º:** Las zonas de pinturas, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa y el Organismo Administrador deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

### **CAPÍTULO III: OBLIGACIONES**

**Artículo 92º:** Es obligación de los/las trabajadores/as de la empresa cumplir fielmente las estipulaciones de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

**Artículo 93º:** De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al/la trabajador/a cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

**Artículo 94º:** Será responsabilidad del Jefe de Local respectivo, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la Corporación Educacional, ya sea por este reglamento o por su Organismo Administrador. Sin perjuicio de lo anterior, la Gerencia General será el responsable legal del cumplimiento por parte del jefe de local.

**Artículo 95º:** El/La trabajador/a deberá usar el equipo de protección que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador/a 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 de la empresa, 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/la trabajador/a 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/a.

**Artículo 96º:** Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal, serán de uso personal, prohibiendo el intercambio o préstamo por motivos higiénicos.

**Artículo 97º:** Las máquinas y equipos deberán ser manejadas con elementos de protección personal correspondientes, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 30 de 47

**Artículo 98º:** Los/las trabajadores/as deberán preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia, ordenada y libre de obstáculos, para evitar accidentes o lesiones del personal que transite por su alrededor.

Además, deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen funcionamiento de las herramientas y maquinarias e instalaciones en general, tanto para las que están destinadas para la producción e higiene y seguridad.

## CAPÍTULO IV: PROHIBICIONES

**Artículo 99º:** Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.

**Artículo 100º:** 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 ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas.

**Artículo 101º:** Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la empresa o asignados a algún otro compañero/a de trabajo.

## CAPÍTULO V: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EN EL MANEJO Y MANUAL DE CARGA

**Artículo 102º:** De acuerdo a lo estipulado en el nuevo Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Art 211-F establece: "Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del o la trabajador/a, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

**El peso máximo que los/as trabajadores/as pueden manipular manualmente es de 25 kilos. Se prohíbe manipulación manual de carga y descarga para mujeres embarazadas. Los menores de 18 años y mujeres no pueden llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar de manera manual, sin ayuda mecánica, cargas mayores a 20 kilos.**

**Artículo 103º:** La Corporación Educacional velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora y,

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 31 de 47

- Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

**Artículo 104º:** La Corporación Educacional Pro Educación y Cultura procurará los medios adecuados para que los trabajadores/as reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos.

## CAPÍTULO VI: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

**Artículo 105º:** De acuerdo a lo que establece la Ley N.º20096 sobre Mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, en su Título III De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección, en su Art. 19º menciona “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184º del Libro II del Código del Trabajo y 67º de la ley N.º 16.744, el empleador/a adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores/as cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”.

**Artículo 106º:** El trabajador/a deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo al índice de UV descritas a continuación:



Índice	11 ó +	8 - 10	6 - 7	3 - 5	1 - 2
<b>Riesgo de Exposición</b>	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
<b>Recomendación</b>	Protección máxima Evitar Radiación de medio día Usar ropa adecuada Estar a la sombra y usar filtro solar			Requiere protección Evitar Radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar	No requiere protección

**MODIFICA DECRETO N.º 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR**

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

Educación en Valores y Practicar Virtudes

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 32 de 47

**Artículo 107°:** Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N.º 16744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores/as cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

**Protectores Solares:** Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV.

El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua o a prueba de agua.

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

Cáncer de piel

Debilitamiento de las defensas del organismo

Manchas en la piel

Daños en los ojos

Foto envejecimiento

**Artículo 108°:** Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores/as que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1º de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

## CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

**Artículo 109°:** Se transcribe textualmente lo que indica el **Art. 71º del Decreto Supremo 101** “En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma.

Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador/a, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

d) En el evento que el empleador/a no cumpla con la obligación de enviar al trabajador/a accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador/a podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

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

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

Educación en Valores y Practicar Virtudes

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 33 de 47

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

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

**Artículo 110º:** Se transcribe textual lo que indica el **Art. 76º del Decreto Supremo N.º 101, en su letra k)** que establece “De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento”.

**Artículo 111º:** Se transcribe textual lo que indica el **Art. 79º del Decreto Supremo N.º 101**, “La Comisión Médica de Reclamo tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley”.

**Artículo 112º:** Se transcribe textual lo que indica el **Art. 80º del Decreto Supremo N.º 101**, “Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la comisión médica de reclamo o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes de la comisión.

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

**Artículo 113º:** Se transcribe textual lo que indica el **Art. 81º del Decreto Supremo N.º 101**, “El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en correos”.

**Artículo 114º:** Se transcribe textual lo que indica el **Art. 90º del Decreto Supremo N.º 101**, “La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la comisión médica de reclamo:

**a)** A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N.º 16.744 y de la ley N.º 16.395; y

**b)** Por medio de los recursos de apelación que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la comisión médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en la letra e, anterior. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso”.

**Artículo 115º:** Se transcribe textual lo que indica el **Art. 91º del Decreto Supremo N.º 101**, “El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77 de la ley N.º 16.744, deberá interponerse directamente ante la superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá de la notificación de la resolución dictada por la comisión médica. En caso de que la notificación se haya

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educar en Valores y Practicar Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 34 de 47

practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha del tercer día de recibida en correos”.

### **CAPÍTULO VIII: DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES, RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS**

**Artículo 116º:** El Art. 68º de la Ley N.º 16.744 establece “Las empresas o entidades empleadoras deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes. El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

**Artículo 117º:** El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N.º 40, en su Art. 22º establece “Los/Las empleadoras/ras deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo”.

El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N.º 40, en su Art. 23º establece “Los/Las empleadoras/ras deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos”.

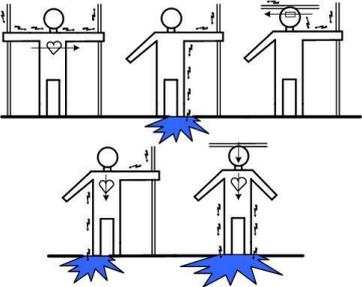
**Artículo 118º:** Los trabajadores/as deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
<b>Sobreesfuerzos en manejo de materiales</b> Levantamiento de cajas Bultos Rollos Sacos Manejo manual de materiales  <b>Ej.: Transporte de Carga</b>	Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros) Heridas Fracturas	Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Nunca manipular solo, elementos de más de 25 Kg. Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, y otros).
<b>Exposición a rayos UV</b>	Quemaduras solares	Utilizar bloqueador

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 35 de 47

<b>Ej.: Trabajos en Construcción</b>	Queratitis actínica Alteraciones de la respuesta inmune Foto envejecimiento Tumores malignos de piel Cataratas a nivel ocular	Gorro legionario Beber abundante agua Utilizar antiparras con filtro UV Utilizar ropa delgada de manga larga
<b>Caídas del mismo y distinto nivel</b> Desde superficies de trabajo Escalas móviles o fijas Andamios Rampas Escaleras Pisos y pasillos  <b>Ej.: Trabajos en Construcción</b>	Esguinces Torceduras Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples Parálisis Lesiones traumáticas Muerte	Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras de tránsito. Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos. Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse. Utilizar superficies de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes. No utilizar andamios para almacenar materiales. Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir. Dar a escalas un ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de $\frac{1}{4}$ del largo utilizado. No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. Sobre 2 metros de altura, se deberá utilizar arnés de sujeción. Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado), se debe colocar además barandas y rodapiés.
<b>Contacto con fuego u objetos calientes</b>  <b>Ej.: Trabajos en Hornos Industriales.</b> <b>Trabajos con líquidos combustibles.</b>	Quemaduras Asfixias Fuego descontrolado Explosión, etc. Muerte	No fumar en áreas donde está prohibido. Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra. Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados por la empresa para esos fines. Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.
<b>Contacto con energía eléctrica:</b> Tableros eléctricos Enchufes	Quemaduras internas y/o externas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular.	Usar equipos de protección personal adecuada. No efectuar uniones defectuosas sin aislación.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 36 de 47

<p>Extensiones o alargadores</p>	<p>Tetanización muscular. Lesiones traumáticas por caídas. Shock.</p> 	<p>No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra. No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. Realizar mantenimiento periódico a equipos e instalaciones. No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización. No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). No reforzar fusibles. Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado. El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados. Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. Mantener señalética en tableros eléctricos.</p>
<p><b>Golpeado con o por,</b> Estructuras Equipos Materiales Mobiliario Camiones, camionetas, furgones y/o autos</p>	<p>Contusiones Fracturas Incapacidades TEC Poli contusiones</p>	<p>Uso correcto de equipos de protección personal. Capacitar a los trabajadores. Utilizar Equipos de protección personal como guantes, lentes de seguridad. No dejar materiales sobresalientes. Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados. Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada. Mantener zonas de trabajo ordenadas, despejadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones respectivas. No apoyar máquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas.</p>

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 37 de 47

		<p>Disponer una distancia mínima de 0,90 Mt. Entre pasillos, elementos y/o insumos.</p> <p>No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura.</p> <p>Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura.</p> <p>Respetar el área de demarcación de zona de trabajo.</p> <p>Se deben respetar las normas de tránsito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar límites máximos de velocidad.</p>
<b>Proyección de partículas</b>  <b>Ej.: Trabajos con Diversas Herramientas Eléctricas</b>	Introducción de cuerpos extraños en los ojos o cara Conjuntivitis Erosiones Quemaduras Pérdida de la visión, en uno o los dos ojos Contusiones	<p>Las máquinas deben estar protegidas para evitar chispas.</p> <p>Es obligatorio el uso de Equipos de Protección Personal: lentes, gafas, Protección lateral o caretas faciales.</p> <p>Uso de biombos cuando se esmerila, pule o suelde.</p> <p>Precaución con basuras de árboles y parrones.</p> <p>Precaución con polvos de alimentos.</p>
<b>Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa</b>  <b>Ej. Trabajos con Maquinarias</b>	Poli contusiones Heridas Atrapamientos Amputaciones Fracturas	<p>Realizar procedimiento de trabajo acerca del uso correcto de las maquinarias.</p> <p>Capacitar a los trabajadores sobre la utilización correcta de la maquinaria existente en la empresa, esto de acuerdo al procedimiento establecido.</p> <p>Usar ropa ajustada al cuerpo.</p> <p>No efectuar mantenimiento a equipos en movimiento.</p> <p>Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado.</p> <p>No usar equipos de música como personal estéreo o similares.</p> <p>Mantener las protecciones de las máquinas en su lugar.</p> <p>Usar herramientas auxiliares para la eliminación de residuos.</p>

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

Educar en Valores y Practicar Virtudes

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 38 de 47

**Artículo 119°:** El art. 193 del Código del Trabajo señala lo siguiente: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

## **CAPÍTULO IX: DE LA LEY 21.012 GARANTIZA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA**

**Artículo 120°:** Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis:

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

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

Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores/as, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

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

**Artículo 121°:** Se define como sistema de emergencia sanitario al conjunto de servicios o diferentes cuerpos que son necesarios en caso de accidentes, para así dar una respuesta adecuada y eficaz según las necesidades que se requieran en ese momento. Este sistema se activa cuando sucede una urgencia o emergencia.

**Artículo 122°:** Considérense las siguientes definiciones:

- **Paro cardíaco súbito:** simplemente significa que el corazón deja de latir en forma inesperada y abrupta. Por lo general, esto es causado por un ritmo cardíaco anormal llamado fibrilación ventricular (FV). Sin embargo, el paro cardíaco súbito puede ocurrir independientemente de un infarto y sin señales de advertencia. El paro cardíaco súbito produce la muerte si no se trata de inmediato. Aunque la edad promedio de las víctimas de un paro cardíaco súbito es de aproximadamente 65 años, este es impredecible y puede afectar a cualquiera, en cualquier lugar y en cualquier momento.
- **Infarto:** es un trastorno en el cual el suministro de sangre al músculo cardíaco se bloquea en forma repentina, lo cual produce la muerte del músculo cardíaco. Por lo general (aunque no siempre), las víctimas de infartos sienten un dolor en el pecho y usualmente permanecen conscientes. Los infartos son serios y a veces pueden producir paros cardíacos súbitos.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

Educación en Valores y Practicar Virtudes

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 39 de 47

- **Fibrilación ventricular (FV):** es un ritmo cardíaco anormal que se observa con frecuencia en el paro cardíaco súbito. Este ritmo es causado por una actividad eléctrica anormal y muy rápida en el corazón. La FV es caótica y desorganizada; el corazón solo tiembla y no puede bombear sangre de manera eficaz, dura poco tiempo y se deteriora hasta convertirse en una asistolia (un trazado plano) si no se trata oportunamente. El único tratamiento eficaz para la fibrilación ventricular es una descarga eléctrica denominada desfibrilación.
- **La desfibrilación:** es una corriente eléctrica que se aplica en el tórax. La corriente eléctrica pasa a través del corazón con el objetivo de detener la fibrilación ventricular y darle al sistema eléctrico normal del corazón la oportunidad de tomar el control. Esta corriente le ayuda al corazón a reorganizar la actividad eléctrica para que pueda bombear sangre de nuevo. Un desfibrilador externo automático (DEA) puede desfibrilar el corazón.
- **El DEA (desfibrilador externo automático):** es un dispositivo que analiza y busca ritmos cardíacos desfibrilables, notifica al rescatista si existe la necesidad de una desfibrilación y, de ser así, aplica una descarga.
- **RCP (reanimación cardiopulmonar).** Es un procedimiento de emergencia para salvar vidas que se realiza cuando alguien ha dejado de respirar o el corazón ha cesado de palpar. Esto puede suceder después de una descarga eléctrica, un ataque cardíaco o ahogamiento. Proporciona cierto grado de circulación de sangre rica en oxígeno al corazón y al cerebro de la víctima. Esta circulación retrasa tanto la muerte cerebral como la muerte del músculo cardíaco. La RCP también aumenta las probabilidades de que el corazón responda a la desfibrilación.

**Artículo 123°:** Protocolo uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA)

- i) Comprobar la capacidad de respuesta. Consulte en voz alta: “¿está bien?” Si el paciente no responde: - Solicite ayuda al 131. - Pida el DEA, lo más rápido posible



- ii) Después que determine que ha ocurrido un paro cardíaco súbito, encienda el DEA.
- iii) El usuario enciende el DEA y sigue las instrucciones de voz. Algunos dispositivos se encienden automáticamente cuando el usuario abre la tapa.
- iv) Dependiendo del electrodo que esté instalado, en ese momento escuchará un aviso de paciente adulto o paciente pediátrico. Si el paciente es un niño entre 1 y 8 años, debe asegurarse que está insertado al Pedí paz II

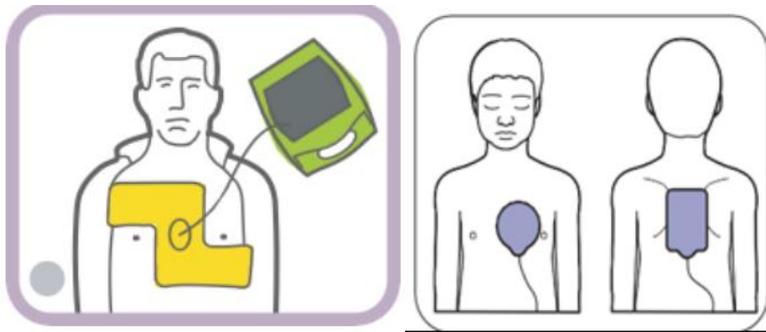
CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

Educación en Valores y Practicar Virtudes

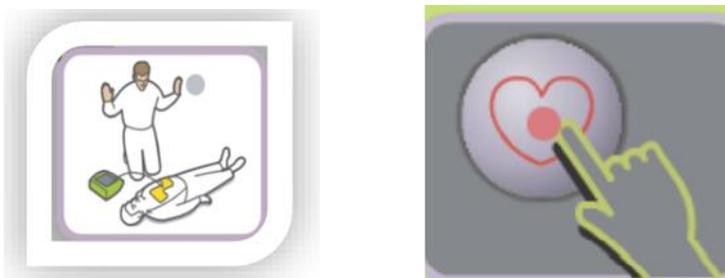
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 40 de 47

- v) Retire la ropa del dorso del paciente para dejar la piel al descubierto. Cortar la ropa si es necesario. Tire la lengüeta verde para retirar los electrodos. Retire el recubrimiento de los electrodos. Aplique los electrodos. En el lado derecho del paciente, debajo de la clavícula, arriba de la mama, de forma vertical. En el lado izquierdo, debajo de la mama de forma horizontal. Recuerde que si está de frente al paciente su lado derecho corresponde al izquierdo del paciente.



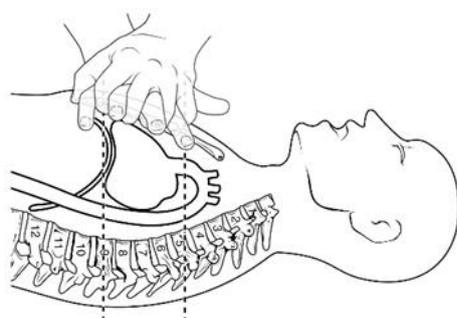
- vi) El DEA analizará automáticamente el ritmo cardíaco del paciente. Dirá: "No tocar al paciente. Analizando", "Descarga indicada. No tocar al paciente. Pulsar botón de descarga parpadeante". Dé el aviso MANTENERSE ALEJADO. ¡NO TOCAR AL PACIENTE! Pulsar el botón.

Descarga Administrada



- vii) Después de una descarga el DEA dirá "Iniciar RCP" (reanimación cardiopulmonar).  
viii) Administrar RCP, aplicar compresiones torácicas efectivas en cada ciclo de 2 minutos, 2 respiraciones cada 30 compresiones.  
ix) El DEA le dirá como y donde colocar las manos. "Sitúe las manos una sobre la otra en medio del torso, presione directamente sobre el torso al compás del metrónomo (pito)."

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 41 de 47



“Conserve la calma” Además de mantener el ritmo del metrónomo, sus compresiones torácicas deben tener una profundidad de al menos 5 cm y nunca superior a 6 cm en adultos o niños mayores de 8 años. La profundidad en niños menores de 8 años no debe superar los 4 cm Después de 2 minutos de RCP. el indicador luminoso parpadea El DEA dirá “Detener la RCP” “No tocar al paciente, Analizando”. Se reinicia el proceso hasta que llegue la unidad de rescate.

## **CAPÍTULO X DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA**

**Artículo 124º:** Los trabajadores/as que en razón de sus funciones o por necesidad de la empresa tengan que conducir vehículos de propiedad de ésta, deberán contar con la Licencia de Conducir apropiada de acuerdo a la ley, y deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito. Las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones de la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor.

## **CAPÍTULO XI: LEY N.º 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD**

**Artículo 125º:** Todas las solicitudes de información de salud de los trabajadores/as afiliados al ISL, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

Educación en Valores y Practicar Virtudes

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 42 de 47

una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

**Artículo 126º:** El trabajador/a como paciente puede, entre sus derechos:

- Tener información oportuna y comprensible de su estado de salud.
- Recibir un trato digno, respetando su privacidad.
- Ser informado de los costos de su atención de salud.
- Que su médico le entregue un informe de la atención recibida durante su hospitalización.

**Artículo 127º:** Por otra parte, el trabajador como paciente tiene los siguientes deberes:

- Entregar información veraz sobre su enfermedad, identidad y dirección.
- Cuidar las instalaciones y equipamientos del recinto.
- Tratar respetuosamente al personal de salud.

## **CAPÍTULO XII: DECRETO N.º 4. MODIFICA DECRETO N.º 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULO-ESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES**

**Artículo 128º.** Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

**a) Extremidades Superiores:** Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

**b) Factores biomecánicos:** Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculoesquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.

**c) Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores:** Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

**d) Ciclos de trabajo:** Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

**e) Tarea:** Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

**f) Fuerza:** Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

## **CAPÍTULO XIII: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N.º 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"**

**Artículo 129º:** El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores/as en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como:

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 43 de 47

Empleadores/ras, trabajadores en general, expertos en Prevención de Riesgos, miembros del Comité Paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales.

En trabajadores/as expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

#### **CAPÍTULO XIV: LEY SANNA LEY N.º 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS**

**Artículo 130º:** Artículo 1º- Objeto del Seguro. Estableciere un seguro obligatorio, en adelante “el seguro”, para los trabajadores padres y madres de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese periodo un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

#### **CAPÍTULO XV: CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS**

**Artículo 131º:** Para proteger la vida, buenas condiciones de salud y la seguridad de los trabajadores, como asimismo la disciplina en el trabajo, y con el objeto de detectar el consumo de drogas, sustancias psicotrópicas y/o alcohol en transgresión a las normas.

De este reglamento interno, en la empresa se adoptarán las siguientes medidas de control. Estas a modo de ejemplo, ya que pueden existir otras:

El examen antidrogas o de consumo de alcohol podrá aplicarse a todos los trabajadores o a parte de ellos sin discriminación de ninguna especie.

#### **CAPÍTULO XVI: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS AL COVID-19**

**Artículo 132º:** El virus SARS CoV-2 es el agente causal de la enfermedad Covid-19.

El COVID-19 se contagia a través de pequeñas gotitas de saliva de una persona contagiada a otra. Afecta de distintas maneras en función de cada persona. Esta enfermedad, **se contagia a través del contacto estrecho con una persona que sea portadora del virus**. Al igual que un resfrío, es por contacto o por respiración muy cercana (transmisión por gotitas).

Los síntomas que pueden detectarse en el coronavirus son:

Tos.

Fiebre sobre 38 grados.

Dolor de cabeza o de garganta.

Dolor Muscular

En casos más complejos:

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 44 de 47

Dificultad respiratoria.

Definición de casos:

**Caso sospechoso:** Paciente que presenta un cuadro agudo con al menos estos síntomas: fiebre (37,8 o más), tos, disnea, dolor torácico, odinofagia, mialgias, escalofríos, cefalea, diarrea o pérdida brusca del olfato (anosmia) o del gusto (ageusia). O bien paciente con infección respiratoria aguda grave.

**Caso confirmado:** Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS Cov-2 resultó "positiva".

**Caso probable:** Paciente que cumple con la definición de caso sospechoso en el cual el resultado de la PCR es indeterminado.

**Contacto estrecho:**

Persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo.

Personas que han estado en contacto estrecho con un caso confirmado, y desarrollan al menos un síntoma compatible con Covid-19 dentro de los primeros 14 días posteriores al contacto. No será necesaria la toma de examen PCR para quienes cumplan con los criterios de caso probable.

\*Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

Aislamiento por 14 días a partir de la fecha de inicio de síntomas.

Identificación y cuarentena por 14 días a partir de la fecha de inicio de síntomas.

Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.

Licencia médica si corresponde.

**Caso confirmado asintomático:** Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa, en que la prueba específica de SARS CoV-2 resultó "positiva".

**Artículo 133º:** Los trabajadores/as que hayan sido identificados como casos probables (aquellos definidos como contactos estrechos que presentan al menos un síntoma), conforme a lo señalado en la Resolución Exenta N° 424, no requerirán la realización del examen PCR.

**a) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como contacto estrecho o caso probable.**

Tratándose de los trabajadores/as que, conforme a lo señalado en la citada Resolución N.º 424, se encuentren en la situación de contacto estrecho o caso probable, el organismo administrador o la empresa con administración delegada deberá otorgarle reposo por 14 días, a través de la respectiva orden de reposo o licencia médica tipo 6, según corresponda, el que no podrá ser reducido, incluso si el resultado del examen PCR es negativo, en caso que éste se hubiera realizado.

**b) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como casos sospechosos.**

Respecto de los trabajadores/as que sean identificados como casos sospechosos (aquellos que, sin tener la calidad de contactos estrechos, presenten un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad COVID-19, o una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización), el organismo administrador o la empresa con administración delegada, deberá otorgarle reposo por 4 días.

**c) Otorgamiento de reposo a trabajadores/as identificados como caso probable derivado de un caso sospechoso**

De acuerdo con lo establecido en el Ordinario B51 N° 2137, del 11 de junio de 2020, de las Subsecretarías de Salud Pública y Redes Asistenciales, el paciente que cumple con la definición de caso sospechoso -esto es, aquellos que sin tener la calidad de contactos estrechos, presenten un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad COVID-19, o una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización- cuyo examen PCR es indeterminado, debe ser manejado para todos los efectos como un caso confirmado y, por tanto, corresponde que se le otorgue reposo por 14 días, a partir de la fecha de inicio de los síntomas.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Práctica de Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 45 de 47

**Artículo 134°:** En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, la Corporación Educacional Pro Educación y Cultura debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores/as. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto Covid-19", disponibles en el sitio web [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl).

Algunas de las medidas a implementar son:

Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como sus trabajadores/as.

Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo a distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.

**Artículo 135°:** Si el trabajador/a confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa debería implementar:

Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.

Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID- 19.

Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria

Si el trabajador/a está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la empresa debe:

Darle facilidades para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.

## **CAPÍTULO XVII: LEY 21.220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

**Artículo 136°:** Esta Ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del mismo cuerpo legal, que se ha denominado "Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, regulado en los artículos 152 quáter G a O".

Las partes podrán pactar de mutuo acuerdo al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, en el contrato de trabajo o en documento anexo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

El artículo 152 quáter G, define el trabajo a distancia como "aquel en que el/la trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Practicar Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 46 de 47

### **CAPÍTULO XVIII: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO**

**Artículo 137º:** Se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el/la trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa; y por teletrabajo, si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

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

**Artículo 138º:** El empleador/a respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del/la trabajador/a o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

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

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

La evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador/a deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

**Artículo 139º:** El trabajador/a no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 50 y 42, del Decreto Supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

**Artículo 140º:** Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:  
Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.  
Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

CORPORACION EDUCACIONAL PRO-EDUCACIÓN Y CULTURA  
**COLEGIO CLAUDIO MATTE**

47 años al Servicio de la Educación

*Educación en Valores y Practicar Virtudes*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>PCOVID19</b>
		Fecha: septiembre 2021
		Versión: 1.0
		Página 47 de 47

Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar/a libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Proporcionar a sus trabajadores/as, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.

**Artículo 141º:** Será obligación del empleador/a realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas, y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

**Artículo 142º:** Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores/as, deberá prescribir al empleador/a la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador/a, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

## **CAPÍTULO XIX: MODIFICACIONES Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO**

**Artículo 143º:** El reglamento o sus modificaciones posteriores no requerirán la aprobación previa del Ministerio de Salud, pero éste podrá revisar el texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente.

**Artículo 144º:** El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia 30 días después de ponerse en conocimiento de los trabajadores mediante la publicación en, a lo menos, en dos lugares visibles del Colegio y posterior entrega a cada uno de ellos de una copia del mismo.