

CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO BALTAZAR de TALCA

RUT 65.145.423-9

Nombre Representante Legal: Sara Moreno Fernández Rut: 13.659.069-3

Giro: ENSEÑANZA PRE-ESCOLAR, BÁSICA Y MEDIA Fono: 71-2428365

Organismo administrador: Mutual de Seguridad C.CH.C

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Corporación Educacional Colegio Baltazar de Talca.

Dirección: 45 Oriente 1078, Talca – www.colegiobaltazar.cl

PREÁMBULO

La Ley N 19.759, Publicada en el Diario Oficial del 05 de octubre de 2001, vigente desde el 01 de diciembre del año 2001 y que actualizó el Código del Trabajo, señala en su Título III, artículo 153, lo siguiente:

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

Para cumplir con lo anteriormente indicado la empresa ha elaborado su **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**, en conformidad con lo que señala el Título III del Código del Trabajo y el Título V del D.S. 40 de la Ley N 16.744, Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Este Reglamento, debidamente comunicado a los trabajadores de acuerdo con el artículo 156 del Código del Trabajo vigente, será enviado al Ministerio de Salud y a la Inspección del Trabajo, para su revisión, indicaciones y correcciones si corresponde.

Cualquier impugnación de la ilegalidad de las disposiciones de este Reglamentos, podrá ser reclamada, si se refiere a normas de Orden, a la respectiva Inspección del Trabajo y si fueran de Higiene y Seguridad al Ministerio de Salud, a través de sus Servicios respectivos.

Se entregará una copia de este reglamento a cada trabajador, previa firma de un recibo cuya copia se adjunta al final de este instrumento, en la fecha indicada como inicio de su vigencia al interior de la empresa.

CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO BALTAZAR de TALCA

ÍNDICE GENERAL DE MATERIA

<i>CAPITULO I. REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN</i>	<i>5</i>
TITULO I DEL INGRESO.....	5
TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO	6
TITULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO	6
TITULO IV DE LAS REMUNERACIONES.....	7
TITULO V DEL FERIADO	8
TITULO VI DE LAS LICENCIAS	8
TITULO VII INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	9
TÍTULO VIII SANCIONES Y MULTAS.....	9
TITULO IX DE LAS OBLIGACIONES.....	10
TITULO X DE LAS PROHIBICIONES	11
TÍTULO XI DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	12
<i>CAPITULO II. REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL</i>	<i>14</i>
TITULO XII NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL	14
TÍTULO XIII SEGURIDAD LABORAL.....	16
TÍTULO XIV OBLIGACIONES.....	19
Clases de Fuego:	23
TÍTULO XV PROHIBICIONES.....	24
TÍTULO XVI PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744	25
<i>CAPITULO III. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS</i>	<i>27</i>
TÍTULO XVII: OBLIGACIÓN DE INFORMAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	27
TÍTULO XVIII: RIESGOS PSICOSOCIALES	28
TITULO XIX DE LA LEY DE ACOSO SEXUAL 20.005 y LEY KARIN N°21.643	30
TITULO XX DE LA LEY 20.001 MODIF. POR LEY 20949/2016 QUE REGULA EL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA	33
TITULO XXI PROTOCOLOS DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO	34
TITULO XXII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	34
VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.....	35
<i>ANEXOS</i>	<i>36</i>
ANEXO N° 1 - LEY NUM. 20.047 ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO.....	36
ANEXO N° 2 - LEY NUM. 20.166 - EXTIENDE EL DERECHO DE LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR A SUS HIJOS AUN CUANDO NO EXISTA SALA CUNA.....	36
ANEXO N° 3 - LEY NUM. 20.545 - MODIFICACIONES AL DESCANSO POSTNATAL E INCORPORACIÓN DE PERMISO POSTNATAL PARENTAL.....	37
ANEXO N° 4 - LEY NÚM. 20.611 - MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES.....	42
ANEXO N° 5 - LEY NÚM. 20.607 - MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL, DE LA LEY DE ACOSO SEXUAL 20.005 y LEY KARIN N°21.643	43
ANEXO N° 6 - LEY NÚM. 20.609 - ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Ley Zamudio	43
ANEXO N° 7 - Protocolo de emergencias sanitarias	47
ANEXO N° 8 - REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO	47
ANEXO N° 9 - LEY NUM. 20.123 - REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS.....	50
ANEXO N° 10 - LEY NUM. 20.096 - ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO.....	55
ANEXO N° 11 - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO - LEY 21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN).....	56

GENERALIDADES

El presente Reglamento Interno regulará las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de la Corporación Educacional Colegio Baltazar de Talca, en las labores, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por dicha Empresa.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato y será obligatorio para el trabajador(a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

“ESTE DOCUMENTO ES DE LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES”

CAPITULO I. REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

TITULO I DEL INGRESO

Artículo 1º: Al ingresar al servicio de "CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO BALTAZAR de TALCA", todo trabajador deberá presentar los siguientes documentos:

- a. Cédula de Identidad R.U.T.
- b. Certificado de Antecedentes, para fines especiales según el cargo a desempeñar, con vigencia de menos de 6 meses.
Todos los trabajadores deberán facilitar al establecimiento un Certificado de Antecedentes actualizado al inicio de cada año escolar (mes de marzo).
- c. Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera. En el caso del Personal Docente o asistente de la educación profesional deberá además presentar: Certificado de Título y Certificado de Duración de la Carrera (con indicación de cantidad de horas y semestres), mención si existiere, documento que acredite bienios y tramo en el sistema de Carrera Docente. En el caso de asistente de la educación no profesional deberá presentar: Certificado de estudios de enseñanza media completa.
- d. Si fuere casado, certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- e. Documentación que acredite el nombre del sistema previsional a que está acogido con el nombre de la AFP.
- f. Presentar documento, en el caso del personal docente que sea parte del Colegio de Profesores o de alguna asociación gremial en el caso de los asistentes de la educación.

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

Artículo 3°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso deberá presentarlo al Empleador con las certificaciones pertinentes.

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y dentro de los 15 días a la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo que se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1° copia trabajador, 2° copia Inspección del Trabajo (A través de oficina virtual). En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Artículo 5°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a. Lugar y fecha del contrato.
- b. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador; fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d. El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e. 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 a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f. Plazo del contrato.

Artículo 6°: 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.

La remuneración del trabajador se actualizará en el contrato por lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales.

TÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 7°: El Código del Trabajo define como jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente servicios en conformidad al contrato.

La jornada de trabajo se realizará de Lunes a Viernes, contemplando **44 horas** semanales como máximo para el personal Docente de acuerdo al Estatuto Docente y para el personal Asistente de la Educación de acuerdo al Estatuto de los Asistentes de la Educación.

- La Ley 21.561, que reduce gradualmente la jornada laboral a 40 horas, entró en vigencia en abril de 2024, comenzando con una reducción de 45 a 44 horas semanales.
- Esta jornada se reducirá a 42 horas en abril de 2026 y alcanzará las 40 horas en abril de 2028.

Artículo 8°: La jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del establecimiento se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, un tiempo de media hora destinada para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para efectos del cómputo de la jornada diaria, salvo que las partes acuerden lo contrario en el contrato respectivo.

En el caso del personal docente, la distribución de la jornada se regirá por lo dispuesto en el Estatuto Docente, debiendo el establecimiento asegurar tiempos razonables para la colación dentro de la

organización escolar.

En el caso de los asistentes de la educación, su jornada se regirá por la Ley N°21.109 y, de manera supletoria, por lo establecido en el Código del Trabajo.

Artículo 9°: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

TITULO IV DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 10°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, y gratificación.

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

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

Artículo 11°: Constituyen remuneración, entre otras las siguientes:

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

Artículo 12: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 13°: La remuneración podrá fijarse por unidades de tiempo, día, semana, quincena o mes. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

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

Artículo 14°: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a préstamos internos con la institución o convenios con entidades externas, públicas o privadas.

Los descuentos indicados en este inciso no podrán exceder en total del 45% de la remuneración del trabajador Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

Artículo 15°: Junto con el pago de las remuneraciones la institución entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que

se le han hecho.

Artículo 16°: Colegio Baltazar Talca cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la empresa, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

TITULO V DEL FERIADO

Artículo 17°:

De acuerdo a la ley 21.109 del estatuto de los asistentes de la educación y la 19.070 del estatuto docente, el feriado anual corresponderá al periodo de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término de un año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. No obstante lo anterior, el personal docente podrá ser convocado a capacitación o perfeccionamiento hasta por 3 semanas en dicho periodo.

TITULO VI DE LAS LICENCIAS

Artículo 18°: Por enfermedad, el trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso al Colegio Baltazar Talca, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida a la enfermedad.

El trabajador acogido al Fondo Nacional de Salud (Fonasa) o a una Isapre, dentro del segundo día siguiente a la iniciación de la enfermedad, solicitará por escrito la Licencia Médica que se le haya prescrito, acompañada del certificado correspondiente expedido o visado por dichos Servicios.

Artículo 19°: De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a un cierto número de días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

También existe el derecho al permiso pagado en caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero. En caso de fallecimiento de algún familiar, se concederán días de permiso, con goce de remuneración íntegra, de acuerdo a las siguientes condiciones:

Causante	Período permiso (mínimo)
Hijo, hija	10 días continuos
Cónyuge o conviviente civil	7 días continuos
Hijo no nato	7 días hábiles

Padre, Madre o hermano

4 días hábiles

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

Artículo 20°: Todos los funcionarios del Establecimiento, sean estos Docentes o Asistentes de la Educación tendrán derecho a solicitar hasta cuatro días de Permiso Administrativo con goce de remuneraciones para fines particulares, en cada año calendario, los que deberán solicitarse por escrito a la jefatura directa con 48 horas de anterioridad a su uso y para agilizar su aprobación, el funcionario que requiere ser reemplazado apoyará en la gestión de quien o quienes lo reemplazarán, señalándolo expresamente en la solicitud, indicando si estos se encuentran en horario no lectivo. En este caso el reemplazante, para tener derecho a cancelación, deberá recuperar posteriormente dicho tiempo.

Artículo 21°: Cuando por algún motivo emergente y durante su jornada laboral el funcionario requiera un permiso por breves periodos de tiempo, también se solicitan por escrito, si lo hace en horario no lectivo deberá indicar en la solicitud cuando lo recuperará. Si el permiso es en día de Consejo de Profesores o en horas lectivas constituyen una ausencia y por tanto se descontará considerando que son irrecuperables y si son horas lectivas deben reemplazarse, en la solicitud deben señalarse dichas circunstancias.

Los permisos indicados en los artículos 20 y 21 podrán ser denegados por la jefatura directa dependiendo de si los motivos que los originan, aun siendo de tipo particular, no le parecen suficientemente plausibles.

TITULO VII INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 22°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formuladas por él o los interesados, por escrito, al Jefe que corresponda.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, estas se transmitirán por intermedio del Delegado del Personal, si lo hubiere o de un Director del Sindicato de la Empresa a que los trabajadores estén afiliados.

TÍTULO VIII SANCIONES Y MULTAS

Artículo 23°: El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo.

En este sentido consideramos lo siguiente:

1. La Amonestación: Podrá ser verbal o escrita.
2. La Amonestación escrita puede ser simple o severa.
3. La Amonestación severa podrá ser registro a su expediente individual y con copia a la Inspección del trabajo.
4. La Multa: El empleador, en caso de falta grave, puede aplicar al trabajador infractor una multa de hasta un 25% de su remuneración diaria.

Las faltas graves o reiteradas como asimismo, la acumulación de tres amonestaciones escritas, podrían significar la terminación del contrato del infractor.

La calificación de la gravedad de la falta quedará a criterio de Jefatura directa que aplique la sanción una vez analizados los antecedentes.

De la aplicación de las multas podrá reclamarse ante Inspección del Trabajo que corresponda.

Las sumas recaudadas por conceptos de multas aplicadas a los trabajadores, se destinarán a financiar actividades colectivas de esparcimiento del personal.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

TITULO IX DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 24°: Es obligación de los trabajadores de la empresa cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento que a continuación se señalan:

- a. Por la naturaleza del contexto en el que se desarrolla el trabajo, es especialmente importante cumplir estrictamente con los horarios determinados en el contrato de trabajo, especialmente en las horas de entrada y salida. Además, cumplir con los periodos dentro de la jornada, tales como entradas a clases, recreos, horas de almuerzo, entre otros.
- b. Cumplir con las funciones y obligaciones administrativas, y otras asociadas a su contrato de trabajo.
- c. Registrar diariamente su hora de entrada y salida con el sistema autorizado por la inspección del trabajo a través de huella digital. Será considerado falta grave no realizar este registro.
- d. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- e. Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- f. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento;
- g. Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo;
- h. Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen;
- i. Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de un día, el establecimiento exigirá la presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
- j. Cuando sufra un accidente o que sepa de otro trabajador afectado a él, sea con o sin lesión, debe informarlo de inmediato, a su jefatura correspondiente. Accidentes informados con posterioridad no será aceptado como tal y el afectado, deberá atenerse a las consecuencias

derivadas de su desacato a las presentes Obligaciones y/o Prohibiciones, lo cual se denominará “NEGLIGENCIA INEXCUSABLE DEL TRABAJADOR”, exponiéndose a perder los beneficios que le otorgue la Ley respectiva.

- k. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, ya sea salas de clases, espacios comunes, y elementos, máquinas y dispositivos que tengan a su cargo.
- l. Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- m. Teniendo en consideración la formación de estudiantes, los funcionarios deben cuidar su presentación personal, procurando una vestimenta que esté limpia, ordenada y sea apropiada para el entorno educativo, sirviendo como modelo para los estudiantes.

TITULO X DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 25°: Se prohíbe a los trabajadores de la empresa:

- a. Trabajar sobre tiempo sin autorización previa escrita del jefe directo;
- b. Generar aglomeraciones, escuchar radios, ver televisión, películas o contenidos en plataformas digitales en horario laboral, leer prensa o revistas no relacionadas con trabajo pedagógico, atender asuntos personales u otros comportamientos que interfieran con el normal desarrollo de la jornada de trabajo.
- c. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su Jefe directo.
- d. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- e. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
- f. Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- g. Desarrollar, durante las horas de trabajo, y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de actividad, actividades sociales, políticas o sindicales.
- h. Dormir, preparar o consumir comida o productos comestibles o bebidas en horario y/o lugares de trabajo, distintos a los autorizados para tal efecto por el empleador, excepto cuando las circunstancias propias del trabajo lo ameriten, en cuyo caso el lugar para descanso y/o alimentación deberá reunir las condiciones sanitarias apropiadas.
- i. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
- j. El ingreso, transporte, uso o venta de estupefacientes o drogas de cualquier tipo, sea para consumo personal o para entregar a terceros.
- k. Introducir, vender o utilizar juegos de azar, ya sea en formato físico (barajas, naipes, etc.) o digital (plataformas en línea, aplicaciones móviles, videojuegos de apuestas u otros similares), dentro de las dependencias del establecimiento o durante la jornada laboral. Asimismo, no se

permitirá el uso de dispositivos electrónicos para actividades recreativas que no estén relacionadas con la función laboral, cuando estas interfieran con el normal desarrollo de las labores o el clima de convivencia escolar.

- l. Ingresar al lugar de trabajo y/o trabajar en estado de intemperancia o bajo los efectos del alcohol y/o drogas, o encontrarse enfermo. En este último caso debe avisar y consultar previamente al Jefe inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al Hospital o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- m. Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas, cámaras de seguridad u otros sin la previa autorización de su Jefe directo.
- n. Realizar bromas, juegos o acciones que signifiquen peligro para la integridad física o psicológica de las personas que laboren en la empresa.

TÍTULO XI DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 26°: Renuncia voluntaria

1. La relación laboral podrá terminar por **renuncia voluntaria del trabajador**, siempre que este comunique su decisión al empleador mediante **aviso escrito con una anticipación mínima de treinta (30) días**.
2. El aviso de renuncia deberá presentarse por escrito y podrá ser ratificado ante **notario o la Inspección del Trabajo**, a fin de asegurar su validez.
3. En caso de no cumplirse el plazo mínimo de aviso, el empleador podrá **descontar de las remuneraciones la indemnización sustitutiva correspondiente**, equivalente al valor de treinta (30) días de remuneración.
4. Durante el período de aviso, el trabajador deberá **mantener el adecuado desempeño de sus funciones** hasta la fecha efectiva de término.

Artículo 27°: Término de contrato a plazo fijo

1. Los contratos de trabajo celebrados por **plazo fijo** finalizarán automáticamente al **vencimiento del plazo convenido**, sin necesidad de preaviso.
2. Si un trabajador ha celebrado **dos o más contratos a plazo fijo consecutivos**, y estos suman **más de un año de trabajo ininterrumpido**, el contrato siguiente se considerará indefinido por aplicación de la ley.

Artículo 28°: Contrato de reemplazo

1. Los contratos celebrados para **reemplazar a un trabajador titular** terminarán automáticamente al regreso del titular o al vencimiento del plazo indicado en el contrato, **sin generar derecho a indemnización por término de contrato**.
2. El tiempo trabajado bajo un contrato de reemplazo **no se considera para el cómputo de continuidad que genere contrato indefinido**, salvo que el trabajador permanezca en la institución con un contrato a plazo fijo posterior.

Artículo 29°: Despido por necesidades de la institución

1. El empleador podrá poner término a la relación laboral por **necesidades de la institución**, siempre que se cumpla lo dispuesto en la **Ley de Estatuto Docente** y en el **Código del Trabajo**.
2. En estos casos, corresponderá al trabajador la **indemnización legal por años de servicio** y el **preaviso mínimo según lo estipula la ley**, salvo que el despido sea por una causal que exima al empleador de dicho preaviso.

Artículo 30°: Mutuo acuerdo

1. La relación laboral podrá terminar por **mutuo acuerdo** entre las partes, siempre que conste por **escrito y firmado**.
2. En este caso, las condiciones de término (fecha de término, indemnizaciones, obligaciones pendientes) deberán **establecerse claramente en el acuerdo**, quedando ambas partes liberadas de futuras reclamaciones.

Artículo 31°: (Artículo 160 del Código del Trabajo)

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

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. **Falta de probidad:** cualquier acción del trabajador que implique deshonestidad, fraude, apropiación indebida o incumplimiento grave de sus responsabilidades en el desempeño de sus funciones.
 - b. **Vías de hecho o agresión:** actos de violencia física ejercidos por el trabajador en contra del empleador, de cualquier trabajador de la institución o de terceros vinculados al establecimiento.
 - c. **Injurias o faltas de respeto:** manifestaciones verbales, escritas o digitales (correo electrónico, redes sociales, mensajes) que constituyan ofensa grave hacia el empleador o hacia otros trabajadores.
 - d. **Conducta inmoral o que afecte la imagen del establecimiento:** comportamientos que atenten contra la ética, moral o buen nombre del establecimiento, incluyendo actos en espacios físicos o digitales que puedan afectar la reputación de la institución.
2. Realizar de manera directa o indirectamente, negociaciones relacionadas con el giro del negocio del establecimiento que hayan sido expresamente prohibidas por escrito en normativas internas de la institución. Esto incluye, entre otros, la prestación de **clases particulares, tutorías o servicios educativos a estudiantes del establecimiento**, así como cualquier otra actividad que pueda generar un conflicto de interés. La prohibición se aplica a todas las formas de comunicación y medios, incluyendo canales electrónicos y digitales.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes o viernes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; Asimismo, cuando el trabajador que tenga a su cargo una actividad, clase, taller o función esencial para el normal funcionamiento del establecimiento falte sin aviso previo y sin causa

justificada, generando una perturbación grave en la marcha académica o administrativa del colegio.

4. Se considera abandono del trabajo por parte del trabajador cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:
 - a) Salida intempestiva e injustificada: cuando el trabajador se retire del establecimiento durante su jornada laboral sin autorización del empleador o de quien lo represente.
 - b) Negativa a cumplir funciones asignadas: cuando el trabajador se niegue a desempeñar, sin causa justificada, las actividades, clases, talleres o funciones que le hayan sido asignadas en el marco de su contrato o reglamento interno.
5. Cualquier acto, omisión o conducta imprudente del trabajador que afecte la seguridad o el normal funcionamiento del establecimiento; La seguridad, salud o integridad física de los trabajadores y/o estudiantes; La integridad de la información o recursos digitales del colegio, cuando su uso indebido puede generar riesgos evidentes para la institución o las personas.
6. El perjuicio material causado intencionalmente por el trabajador en las instalaciones, mobiliario, equipamiento tecnológico, material didáctico, útiles de trabajo o cualquier otro recurso propiedad del establecimiento
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 32°: A la finalización de la relación laboral, y a solicitud del trabajador, el establecimiento entregará un certificado que deberá contener únicamente: Fecha de ingreso y fecha de retiro del trabajador; Cargo, función o labor desempeñada durante su permanencia en el establecimiento. Asimismo, la institución informará la cesación de servicios del trabajador a la Caja de Compensación correspondiente, cumpliendo con la normativa vigente.

CAPITULO II. REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

TITULO XII NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Artículo 33°: DISPOSICIONES GENERALES

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas generales de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que serán de cumplimiento obligatorio para todo el personal del Colegio Baltazar Talca, de acuerdo con la Ley N° 16.744.

En conformidad con el Artículo 67 de la Ley N° 16.744, la institución se encuentra obligada a mantener actualizado el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y los trabajadores deben cumplir las exigencias establecidas en él, incluyendo el uso de elementos de protección personal cuando corresponda.

El reglamento contempla la aplicación de sanciones a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal proporcionados o que incumplan las normas, reglamentos o instrucciones de

higiene y seguridad. La aplicación de estas sanciones se realizará de acuerdo con el Artículo 157 del Código del Trabajo.

Todos los trabajadores deberán participar activamente en la prevención de riesgos, reportar situaciones de peligro y colaborar en la promoción de un ambiente seguro y saludable dentro del establecimiento.

Artículo 34°: LLAMADO A LA COLABORACION

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo, o al menos reducirlos al mínimo.

Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe.

Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

Artículo 35°: De los accidentes laborales. Según el artículo N° 5 de la ley 16.744 se entiende por:

a. Accidente del trabajo

Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

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

b. Accidente del Trayecto

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto de ida y regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

c. Elemento de Protección Personal (EPP)

Elementos de Protección Personal, se entiende como todos los medios o elementos que tenga la capacidad de proteger al trabajador contra un accidente, reduciendo la magnitud del accidente pero no evitando el siniestro.

d. Organismo Administrador (Mutual de Seguridad ACHS)

Actúa como administradora del seguro social obligatorio contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en conformidad con la Ley N° 16.744.

La función de la Mutual de Seguridad es proteger a todos los trabajadores con contrato de dependencia del establecimiento, cubriendo los riesgos derivados de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Todos los trabajadores deben cumplir las indicaciones y protocolos de seguridad proporcionados por la Mutual, así como reportar cualquier accidente o situación de riesgo en el marco de sus labores.

e. Empresa

Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección,

para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

f. Supervisor o Jefe

Persona encargada de hacer cumplir las funciones propias del desempeño de sus labores a todos los trabajadores y además posee personal a su cargo.

g. Trabajador

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

h. Enfermedad Profesional

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

i. Riesgo Laboral o Profesional

Es aquella eventualidad a que está expuesto el trabajador durante el desarrollo de una actividad remunerada y que puede provocarle un accidente o una enfermedad profesional.

TÍTULO XIII SEGURIDAD LABORAL

Artículo 36º: Normas de Higiene y Seguridad Laboral

Son todas las disposiciones legales que rigen a una empresa a través de Leyes, Decretos, Decretos Supremos, etc. que tienen como objetivo principal proteger la integridad física y psicológica de los trabajadores.

- Causa de accidentes laborales

Las causas de los accidentes son múltiples, pero se pueden clasificar en factores personales y factores técnicos del trabajo.

- Acción insegura o subestándar

Es todo acto u omisión que comete el trabajador, que lo desvía de la manera aceptada como correcta y segura para desarrollar una actividad o trabajo.

- Condición insegura o subestándar

Es una situación o condición de riesgo que se ha creado en el lugar de trabajo y que puede desencadenar en accidentes con imprevisibles consecuencias.

- Negligencia inexcusable del trabajador

Es la acción u omisión consciente e irresponsable que causa un accidente.

- Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral

Son grupos de trabajo, es decir, personas que interactúan e influyen en otras personas para lograr un propósito común, que en este caso es la Prevención de Riesgos. Es decir, es una buena forma de combinar la experiencia e interés de diferentes miembros de la institución, para que su esfuerzo permita la solución de problemas y especialmente pueda apoyar el proceso de toma de decisiones que realiza la organización entorno a la seguridad.

Artículo 37°: Hospitalización y Atención Médica

La Mutual de Seguridad, es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley N° 16.744 para con el personal de Colegio Baltazar Talca.

Artículo 38°: De la Notificación del Accidente del Trabajo

- a. Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o en su defecto al Jefe Administrativo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado.

De acuerdo con el Art. 74 del Decreto 101 (Ley 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 24 horas de acaecido; al no hacerlo así se puede perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidentes.

- b. El encargado será el responsable de firmar la denuncia de Accidente.
- c. Accidente de Trayecto:

La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador mediante parte de Carabineros, o certificado del Centro Asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 39°: Investigación de los Accidentes

- a. Será obligación del supervisor que corresponda, comunicar en forma inmediata a dirección, encargado de salud y seguridad escolar o Comité Paritario (si la empresa tiene) de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revistan gravedad, aunque no hayan resultado lesionados.
- b. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero aún en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención, Jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- c. El jefe inmediato del trabajador accidentado deberá informar al Encargado de Salud y Seguridad Escolar sobre las circunstancias y causas del accidente, activando protocolo y practicando una investigación completa para determinar los factores que lo provocaron.

Si la investigación determina que el accidente o la situación se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Comité Paritario elaborará un informe detallando los hechos y las responsabilidades del trabajador. Con base en el informe del Comité Paritario, el empleador podrá aplicar una sanción monetaria conforme al D.S. N° 54, la cual no podrá exceder el 25% del salario diario del trabajador.

En caso de que el trabajador persista en conductas negligentes o incumplimientos al día siguiente o en oportunidades posteriores, podrá ser sancionado nuevamente, hasta un máximo

del 25% del salario diario por cada infracción. Todas las sanciones deberán aplicarse respetando el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador, garantizando transparencia y registro de los antecedentes.

Artículo 40°: De los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Laboral

1. Objeto del Comité Paritario:

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral (CPHS) tiene como finalidad promover la prevención de riesgos, velar por la seguridad y salud de los trabajadores y estudiantes, y colaborar en la investigación de accidentes o situaciones de riesgo dentro del establecimiento.

2. Organización:

- El Comité estará integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, en igual número, conforme a lo establecido en la normativa vigente.
- Se elegirá un Presidente y un Secretario, quienes tendrán funciones de coordinación, registro de actas y seguimiento de acciones preventivas.

3. Elección de los miembros:

- Los representantes de los trabajadores serán elegidos por votación directa de todo el personal del establecimiento.
- Los representantes del empleador serán designados por la dirección del colegio.
- La duración del mandato será de dos años, pudiendo renovarse según lo acordado por las partes.

4. Funcionamiento:

- El Comité deberá reunirse periódicamente, como mínimo una vez al mes, y siempre que se produzca un accidente o situación de riesgo relevante.
- Las decisiones se tomarán por consenso, y en caso de desacuerdo, se registrará en acta y se informará a la dirección del establecimiento.
- El Comité tendrá la responsabilidad de elaborar informes de accidentes, riesgos y recomendaciones preventivas, los cuales serán remitidos al empleador para su aplicación.

5. Atribuciones específicas:

- Proponer medidas de prevención y mejoras en higiene y seguridad.
- Investigar accidentes e incidentes laborales, documentando causas y recomendaciones.
- Participar en la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos.
- Informar sobre el cumplimiento de las normas de seguridad y el uso de elementos de protección personal.

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

Artículo 41°: De la Instrucción Básica

Toda persona que ingrese a trabajar en la empresa, deberá recibir una charla inicial sobre Prevención de Riesgos Profesionales en donde se le informe de sus obligaciones y responsabilidades sobre la materia. DS N 40 Art. 21,22, 23.

Artículo 42°: Responsabilidad de la Dirección y Jefaturas del Colegio

1. De la Dirección del Colegio:

- La Dirección es responsable de exigir que todas las actividades de prevención de riesgos y capacitación contenidas en el Programa de Prevención se cumplan plenamente.
- Fijará los objetivos del Programa y deberá velar por el constante incentivo y participación de todo el personal en las actividades de prevención de accidentes y capacitación en seguridad.

2. De Jefaturas Intermedias:

- Velarán por que el Programa de Prevención se cumpla, alcanzando los objetivos establecidos por la Dirección.
- Motivar a los trabajadores a su cargo a adoptar conductas seguras en todas sus actividades.
- Velar por que las condiciones de trabajo sean seguras y cumplir estrictamente con todas las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Escolar.
- Participar activamente en la identificación, reporte y seguimiento de riesgos dentro del establecimiento.

Artículo 43°: De los elementos de protección personal

- a. Todo el personal del Colegio deberá utilizar los elementos de protección personal (EPP) necesarios para el desempeño de sus funciones, con el objetivo de prevenir accidentes y proteger la salud durante la jornada laboral.
- b. El Colegio proporcionará los EPP de forma gratuita, asegurando que sean adecuados para cada actividad o función asignada.
- c. Los EPP proporcionados se consideran elementos de trabajo, por lo que su uso es obligatorio mientras se desempeñen funciones relacionadas con su propósito.
- d. Cada trabajador deberá velar por el buen estado, limpieza y mantenimiento de los EPP que le sean entregados, reportando cualquier daño o desgaste al encargado correspondiente.
- e. El incumplimiento en el uso de EPP podrá constituir falta grave, aplicándose las sanciones previstas en el reglamento interno, respetando siempre el debido proceso.

TÍTULO XIV OBLIGACIONES

Artículo 44°: Obligaciones del personal del Colegio

Todo el personal del Colegio deberá cumplir las siguientes obligaciones:

1. Orden y seguridad en el área de trabajo:

- Mantener su área de trabajo limpia y despejada, evitando obstáculos que puedan generar accidentes a sí mismo o a terceros.
- Velar por el buen estado y correcto uso de los equipos, mobiliario y recursos asignados para el desempeño de sus funciones.

2. Información sobre condiciones de salud:

- Comunicar a su jefe directo cualquier enfermedad que pueda afectar su seguridad o la de otros, especialmente condiciones como epilepsia, mareos, afecciones cardíacas, problemas auditivos o visuales, entre otras.
- Informar inmediatamente sobre enfermedades infecciosas o epidémicas que le afecten o que afecten a su grupo familiar.

3. Accidentes y tratamiento médico:

- Todo trabajador que sufra un accidente laboral y reciba tratamiento médico deberá presentar un certificado de “Alta” emitido por el médico tratante del Organismo Administrador antes de reincorporarse a sus funciones.
- Los accidentes deben ser informados de inmediato al jefe directo, dentro de la jornada en que ocurren. Accidentes reportados con posterioridad no serán reconocidos, pudiendo considerarse como negligencia inexcusable del trabajador, con las consecuencias legales correspondientes.

4. Reporte de anomalías y riesgos:

- Informar de inmediato al jefe directo o a cualquier autoridad del colegio sobre cualquier situación anormal en instalaciones, equipos, herramientas, personal o el ambiente de trabajo que pueda generar riesgo de accidentes o daños.

5. Cumplimiento de normas de Higiene y Seguridad:

- Respetar y cumplir todas las normas de Higiene y Seguridad Escolar, contribuyendo a mantener un ambiente seguro y saludable para todos.

6. Conocimiento de equipos de emergencia:

- Conocer la ubicación y funcionamiento de los equipos extintores de incendio del sector donde trabaja.
- En caso de desconocimiento, solicitar capacitación o instrucción al personal encargado.

Artículo 45º: Procedimiento protección solar trabajadores expuestos a radiación ultravioleta.

Con la finalidad de dar cumplimiento al Artículo 19 de la Ley 20.096 y proteger en forma eficaz a nuestros trabajadores en periodos de Primavera o Verano y cuando las condiciones climáticas así lo ameriten, todo trabajador que desarrolle sus labores constantemente expuestos a radiación ultravioleta, deberá presentarse debidamente vestido a su lugar de trabajo, es decir, se prohíbe el uso de ropa cortas que mantengan parte del cuerpo constantemente expuesto, como también trabajar a torso desnudo.

Según corresponda, su ropa personal consistirá en poleras o camisas con mangas largas, pantalón o vestido largo.

La empresa dispondrá de protector solar en lugares visibles a disposición de sus trabajadores y su uso será obligatorio, siendo por lo tanto su preocupación aplicar su dosis correspondiente al ingreso de cada jornada y las veces que sea necesario durante el día.

Conforme los informes meteorológicos emitidos por medio de comunicación social indiquen zona de alto riesgo, el trabajador deberá repetir las dosis que sean necesarias conforme las indicaciones o recomendaciones de la empresa elaboradora de este producto.

De este tema todo trabajador deberá ser informado por su jefe inmediatamente superior, debiendo por lo tanto firmar y dejar constancia al respecto mediante documento que acredite dicha inducción y compromiso de la presente obligación.

Artículo 46°: Índice observado y pronosticado

Se mantendrá información actualizada diariamente sobre el *Índice de Radiación Observado y Pronosticado* que entrega la Dirección Meteorológica de Chile en su Página Web (<http://www.meteochile.cl/>) para extremar las medidas de protección cuando dicho índice alcanza niveles **Alto – Muy Alto o Extremo**. Se hará lo propio respecto de las Alertas Sanitarias (www.airechile.gob.cl).

Artículo 46°: Registro de entrega de epp y capacitación sobre el riesgo

Se recomienda implementar un sistema de registro de entrega de Elementos de Protección Personal (EPP) y de capacitación que se dé a los trabajadores sobre este Riesgo y las medidas de Protección (Nombre – RUT – Firma).

Artículo 47°: Medidas de protección que la empresa debe implementar para proteger a sus trabajadores.

- a. En lo posible, evitar la exposición solar de los trabajadores entre las **12:00** y las **16:00** horas (Indicar horario de colación convenido por el colegio).
- b. La institución debe implementar ciertas condiciones que atenúen el nivel de exposición, como es el uso de ropa de algodón manga larga, gorros, cubre cuellos, **mayor y mejor hidratación**, disminuir los tiempos de exposición, uso de bloqueador solar sobre factor 35.
- c. Proporcionar un fotoprotector adecuado al tipo de piel y a las condiciones de la exposición comprendiendo que:
 - Hay que aplicarlo **20 minutos** antes de la exposición.
 - La aplicación debe repetirse cada cierto tiempo (2-3 horas según la actividad que se esté realizando) y sobre todo después de cada baño.
 - Aplicar cantidad suficiente.
 - Entender que el fotoprotector no es un procedimiento sin riesgo para prolongar la exposición solar. No hay que utilizar el fotoprotector para aumentar su tiempo de exposición al sol.
- d. El uso de sombrero (con alas) es una medida de protección muy efectiva; en consecuencia cuando las condiciones de trabajo lo permitan (por ejemplo en los patios y/o cancha) debe aceptarse su uso.
- e. Recordar que en un día nublado hay un riesgo de quemadura, ya que la radiación ultravioleta atraviesa las nubes, y que el agua, la nieve y la arena reflejan la radiación ultravioleta, debiéndose sumar su efecto al de los rayos que inciden directamente sobre la piel.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
LUZ VERDE  NORMAL Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o baja.	Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, se puede permanecer hasta 1 hora durante el peak de sol fuerte, desde las 11:00 hasta las 15:00 horas sin quemarse. Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.
LUZ AMARILLA  ALERTA AMARILLA Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.
LUZ NARANJA  ALERTA NARANJA Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.
LUZ ROJA  ALERTA ROJA Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida)	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.



Artículo 48°: Para efectos de prevención y control de incendios en el establecimiento, se reconocen las siguientes clases de fuego:

Clases de Fuego:

- **Clase A:** Fuegos que afectan a materiales sólidos comunes que dejan brasas o cenizas al quemarse.
Ejemplo: papel, cartón, madera, textiles.
- **Clase B:** Fuegos que se originan en líquidos o gases inflamables, como hidrocarburos. No dejan residuos al quemarse.

Ejemplo: parafina, petróleo, bencina, gas licuado.

- **Clase C:** Fuegos que se producen en equipos eléctricos energizados.
Ejemplo: computadores, proyectores, equipos de música.
- **Clase D:** Fuegos que afectan a metales combustibles, generando gran cantidad de calor.
Ejemplo: magnesio, sodio, titanio, litio, aluminio en polvo.
- **Clase K (o F):** Fuegos que se producen en aceites y grasas utilizadas en cocinas.
Ejemplo: aceite de freír.

AGENTE DE EXTINCIÓN	CLASES DE FUEGO
Agua (como chorro directo)	A
Agua (como neblina)	A – B
Agua (como vapor)	B
Anhídrido Carbónico (CO ₂)	B – C
Espuma	A – B
Polvo Químico Seco	B – C
Polvo Químico Multipropósito	A – B – C
Polvos Químicos Secos Especiales	D

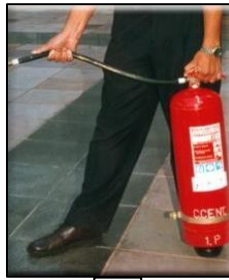
CLASES DE FUEGO	MÉTODOS DE EXTINCIÓN										
 CLASE A: Los que ocurren en materiales combustibles sólidos comunes (maderas, <u>telas</u>, papel, caucho y muchos plásticos). Se extinguen con <u>agua</u>, <u>espumas</u> y PQS-ABC.	ENFRIAMIENTO: Consiste en eliminar o reducir la temperatura aplicando un elemento para que absorba el calor tal como el agua pura o mezclada con diferentes sustancias <u>químicas</u> que aumentan su poder de extinción.										
 CLASE B: Incendios que ocurren en <u>líquidos</u> inflamables, gases inflamables, aceites, grasas, alquitrán, pintura a base de aceites, lacas y materiales similares. Se extinguen con <u>CO₂</u>, <u>espumas</u> y PQS-ABC.	SOFOCACIÓN: Consiste en anular el <u>oxígeno</u> mediante agentes extintores que separen el aire del fuego, eliminando así, el <u>oxígeno</u> que se requiere para la combustión. (manta, tierra, espuma, PQS, etc. Gases más pesados que el aire CO₂).										
 CLASE C: Incendios que <u>involucran</u> equipos <u>eléctricos</u> energizados donde es importante la no conductividad <u>eléctrica</u> del agente extintor.	REMOCIÓN: Consiste en separar el combustible del lugar donde se encuentra el fuego o viceversa, evitando de esta manera su expansión. Cerrando el paso del combustible con una llave. Incendios forestales, abriendo trochas. Retirar del fuego el combustible <u>difícil</u> y peligroso.										
 CLASE D: Incendios que ocurren en metales combustible (tales como: Aluminio pulverizado, magnesio, titanio, circonio, sodio, litio, potasio, etc.) que requieren un medio de extinción que absorba el calor y que no reaccione con los metales. El agente extintor depende del metal.	TELÉFONOS DE EMERGENCIA <table border="1"> <tr> <td>ACHS</td> <td>1404</td> </tr> <tr> <td>AMBULANCIA</td> <td>131</td> </tr> <tr> <td>CARABINEROS</td> <td>133</td> </tr> <tr> <td>PREVENCIÓN DE RIESGOS</td> <td></td> </tr> <tr> <td>BOMBEROS</td> <td>132</td> </tr> </table>	ACHS	1404	AMBULANCIA	131	CARABINEROS	133	PREVENCIÓN DE RIESGOS		BOMBEROS	132
ACHS	1404										
AMBULANCIA	131										
CARABINEROS	133										
PREVENCIÓN DE RIESGOS											
BOMBEROS	132										

Artículo 49º: Modo de Uso del Extintor:

1. Retire el pasador o seguro de la manilla del extintor.
2. Diríjase a la zona de fuego a favor del viento.
3. Accione el gatillo y dirija la descarga (manguera) a la base del fuego., realizando movimientos en forma de abanico.



1



2



3

- a. Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de provocarse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su Jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.
- b. Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en la empresa para estos casos.
- c. Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad laboral o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo éstos de total costo para la empresa.
- d. Todo trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes o elementos de protección que la empresa proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.
- e. En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente.
- f. Posteriormente deberá avisar a la empresa, a objeto de que esta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- g. Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la empresa.

TÍTULO XV PROHIBICIONES

Artículo 50º: Prohibiciones generales para todo el personal del Colegio

Queda estrictamente prohibido a todo el personal del Colegio:

1. **Manipulación de equipos o instalaciones:**
 - Reparar, desarmar, alterar o intervenir equipos, instalaciones, sistemas eléctricos, tecnológicos, de climatización o de seguridad sin autorización expresa de la jefatura correspondiente.
 - En caso de detectar fallas o anomalías, el trabajador deberá informar de inmediato a su jefe directo para la derivación al servicio técnico o área competente.

2. Conductas de riesgo en el trabajo:

- Fumar o encender fuego en lugares no autorizados o donde exista señalización de prohibición.
- Permanecer o transitar en zonas restringidas o peligrosas que no correspondan a su labor.
- Correr, jugar, discutir en forma violenta, reñir o realizar conductas que perturben la seguridad y el ambiente laboral.

3. Uso indebido de recursos o espacios del Colegio:

- Apropiarse, sustraer o utilizar indebidamente bienes o recursos del Colegio o de compañeros de trabajo.
- Romper, rayar, retirar o destruir carteles, avisos, normas de seguridad o señalizaciones instaladas en dependencias del establecimiento.
- Consumir alimentos o bebidas en lugares distintos a los autorizados para ello, salvo que la función lo justifique y siempre que existan condiciones sanitarias adecuadas.

4. Consumo de sustancias prohibidas:

- Ingresar, transportar, consumir o vender bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes dentro del establecimiento.
- Presentarse a cumplir funciones bajo los efectos de alcohol o drogas.

5. Uso de vehículos y equipos del Colegio:

- Manejar, operar o activar vehículos motorizados, maquinaria, equipos o herramientas especializadas sin la debida autorización escrita y capacitación correspondiente.
- Operar equipos o vehículos estando en condiciones físicas o de salud deficientes, o bajo los efectos de alcohol o drogas.

6. Conductas inadecuadas al contexto educativo:

- Dormir durante la jornada laboral en lugares no autorizados.
- Presentarse al trabajo con vestimenta inadecuada o que no cumpla con los estándares de presentación personal del Colegio (ejemplo: torso desnudo u otra forma que afecte la imagen institucional o la seguridad).
- Administrar medicamentos a sí mismo o a terceros sin prescripción médica autorizada.

TÍTULO XVI PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744

Artículo 51º: Denuncia de accidentes y enfermedades profesionales

La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo todo accidente del trabajo o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte. En caso de que la empresa no efectúe la denuncia, estarán obligados a realizarla el trabajador accidentado o enfermo, sus derechohabientes, el médico tratante o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 52º: Reclamos médicos y apelaciones

Los trabajadores afiliados, sus derechohabientes o los organismos administradores podrán reclamar, dentro del plazo de noventa (90) días hábiles, ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del

Trabajo y Enfermedades Profesionales, respecto de las decisiones de los Servicios de Salud recaídas en cuestiones de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables dentro del plazo de treinta (30) días hábiles ante la Superintendencia de Seguridad Social, la cual resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Asimismo, respecto de las demás resoluciones de los organismos administradores, podrá reclamarse directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del mismo plazo de noventa (90) días hábiles.

Artículo 53°: Rechazo de licencias médicas o reposos (Art. 77 bis Ley 16.744)

En caso de rechazo de una licencia médica o reposo por parte de una Mutualidad de Empleadores, ISAPRE o FONASA, el trabajador deberá concurrir a su régimen previsional, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y otorgar las prestaciones correspondientes.

La Superintendencia de Seguridad Social resolverá, en el plazo de treinta (30) días hábiles, sobre el origen de la afección, siendo su resolución definitiva y sin ulterior recurso.

Artículo 54°: Tramitación de denuncias y pagos

El Organismo Administrador que reciba la denuncia estará obligado a tramitarla y sancionarla, sin que este procedimiento pueda entorpecer el pago del subsidio correspondiente.

Artículo 55°: Declaración de incapacidades permanentes

La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud o al organismo que lo sustituya en el ejercicio de dichas funciones.

Artículo 56°: Presentación de reclamos

Los reclamos deberán presentarse por escrito ante la Comisión Médica respectiva o ante la Inspección del Trabajo, la cual deberá remitirlos de inmediato a dicha Comisión.

El plazo para interponer reclamos o recursos será de noventa (90) días hábiles, contados desde la notificación de la resolución. Si la notificación se realiza mediante carta certificada, el plazo se contará a partir del tercer día de recibida la carta por el Servicio de Correos.

Artículo 57°: Competencia de la Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá en apelación de las resoluciones de la Comisión Médica y de las reclamaciones presentadas en contra de los organismos administradores, resolviendo con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

El plazo para interponer recurso de apelación será de treinta (30) días hábiles contados desde la notificación de la resolución.

Artículo 58°: Notificación de resoluciones

Las resoluciones que dicten los organismos administradores deberán ser notificadas al trabajador mediante carta certificada u otros medios que establezcan los reglamentos, entendiéndose practicada la notificación a partir del tercer día de recibida la misma por el Servicio de Correos.

CAPITULO III. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

TÍTULO XVII: OBLIGACIÓN DE INFORMAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 59°: Información sobre riesgos laborales

1. La Dirección del Colegio deberá informar de manera oportuna y clara a todo el personal sobre los riesgos asociados a sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.
2. La información incluirá:
 - Equipos, materiales y sustancias utilizados en el Colegio.
 - Peligros asociados para la salud o seguridad.
 - Medidas de control y prevención para minimizar riesgos.
3. El personal tiene la obligación de capacitarse permanentemente para mejorar su desempeño y disminuir la probabilidad de accidentes.

Artículo 60 °: Principios generales de prevención

1. Mantener concentración y atención plena durante las actividades.
2. Conocer los riesgos de cada tarea y respetar las normas de seguridad y señalización del Colegio.
3. Adoptar hábitos de trabajo ordenados y seguros, evitando distracciones, bromas o conductas imprudentes.
4. Respetar y colaborar con los compañeros, contribuyendo a un ambiente seguro y respetuoso.

Artículo 61°: Reporte de accidentes y situaciones de riesgo

1. Todo accidente o situación de riesgo debe ser informado de inmediato al jefe directo, o en su defecto a cualquier compañero de trabajo.
2. Los objetivos del reporte son:
 - Socorrer a la víctima.
 - Preservar los derechos del trabajador conforme a la Ley N°16.744.
 - Investigar las causas para corregirlas y prevenir su repetición.

Artículo 62°: Riesgos comunes en el Colegio y su prevención

1. **Golpes y caídas:**
 - Mantener aulas, laboratorios, talleres y oficinas limpias y ordenadas.
 - Caminar solo por zonas habilitadas y evitar zonas de tránsito de mobiliario o equipos móviles.
 - Tener especial cuidado en la interacción con estudiantes que presenten diagnósticos de

desregulación emocional o conductual, adoptando medidas de supervisión y control para prevenir golpes o accidentes.

2. Herramientas y equipos:

- Usar la herramienta o equipo adecuado para cada actividad.
- Revisar su estado antes de usarla y reportar cualquier desperfecto.
- Utilizar siempre los elementos de protección personal indicados.

3. Esfuerzos físicos:

- Evitar cargas excesivas.
- Levantar objetos doblando las rodillas y manteniendo la espalda recta.
- Solicitar ayuda si la carga es pesada y no girar el tronco mientras se transporta.

4. Riesgos emocionales y psicosociales:

- Reconocer que situaciones de tensión con estudiantes, padres o compañeros pueden generar estrés, ansiedad o agotamiento emocional.
- Mantener comunicación constante con la jefatura y equipo de apoyo ante situaciones emocionalmente demandantes.
- Participar en capacitaciones y estrategias de manejo emocional y autocuidado.

5. Otros comportamientos preventivos:

- Cumplir y hacer cumplir los mensajes de los carteles y señalizaciones de seguridad.
- Comunicar inmediatamente cualquier riesgo observado al jefe directo o al Comité Paritario.

Artículo 63º: Capacitación y actualización

1. El Colegio realizará capacitaciones periódicas sobre riesgos laborales, prevención de accidentes y procedimientos de emergencia.
2. Todo el personal deberá participar activamente en estas capacitaciones y aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo diario.

TÍTULO XVIII: RIESGOS PSICOSOCIALES

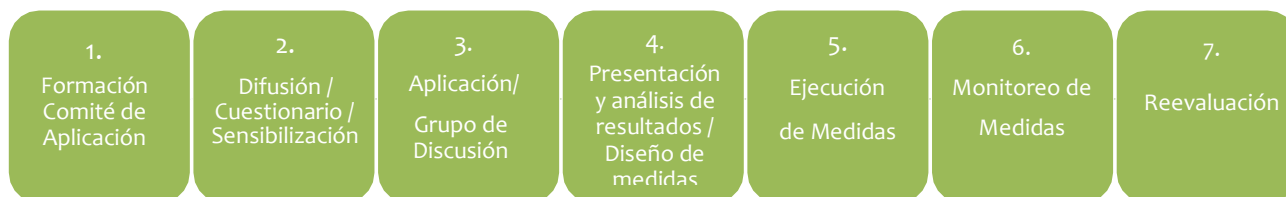
Artículo 64º: Definición de riesgos psicosociales

1. Los factores psicosociales en el ámbito laboral se refieren a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas con la organización, el contenido de las labores y la ejecución de las tareas, que pueden afectar de manera positiva o negativa el bienestar y la salud física, mental y social de los trabajadores, así como sus condiciones de trabajo.
2. El Colegio Baltazar de Talca, con la finalidad de proteger la dignidad y salud integral de los trabajadores, se compromete a:
 - Identificar y evaluar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo.
 - Intervenir en aquellos factores que se encuentren en alto riesgo.
 - Reevaluar periódicamente los riesgos, de acuerdo con el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL (SUSESO – ISTAS 21).

Artículo 65°: Marco normativo y atribuciones

1. Las atribuciones del Ministerio de Salud y de la Subsecretaría de Salud Pública para dictar protocolos de vigilancia de riesgos psicosociales se sustentan en:
 - Constitución Política de la República de Chile.
 - Código Sanitario.
 - Ley N° 16.744 de 1968 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Arts. 65 y 68, Título VII “Prevención de Riesgos Profesionales”).

El modelo para medir los riesgos psicosociales que explicita la circular 3243 en su manual de uso del cuestionario SUSESO-ISTAS 21 es:



Artículo 66°: Objetivos del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

1. **Objetivo general:** Contar con una metodología que establezca un **estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral** y permita identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales en la organización.
2. **Objetivos específicos:**
 - Medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgos psicosociales en la organización.
 - Identificar ocupaciones, funciones y áreas con mayor exposición a dichos factores.
 - Vigilar la incidencia y tendencia de riesgos psicosociales entre los trabajadores.
 - Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia de **estrés laboral, agotamiento emocional y problemas de salud mental**.

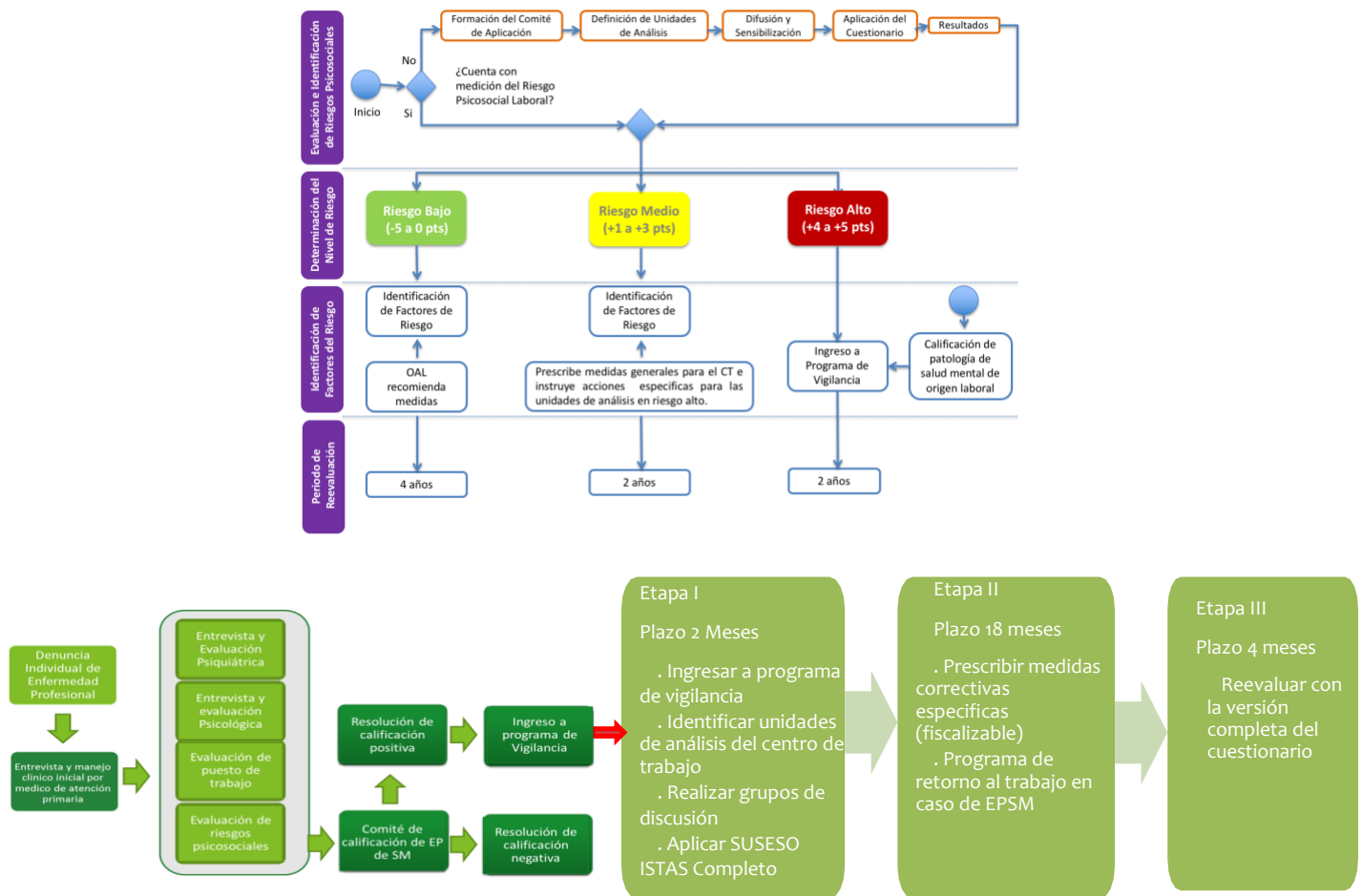
Artículo 67°: Medición y seguimiento de riesgos psicosociales

1. El Colegio realizará la medición de riesgo psicosocial mediante la **versión breve del cuestionario SUSESO/ISTAS 21**, siguiendo las normas y metodología recomendadas por la **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)**.
2. Los resultados de la evaluación serán:
 - Puestos en conocimiento del **Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744 (Mutual de Seguridad C.CH.C)**.
 - Utilizados como base para definir la necesidad de intervenciones en áreas o funciones donde se detecten riesgos altos.
3. La organización **conservará como registro oficial** los cuestionarios y resultados de la evaluación para fines de control y verificación.
4. El empleador es responsable de **identificar, evaluar y, en su caso, intervenir** en los factores de riesgo psicosocial, asegurando la protección de la salud mental y emocional de los trabajadores.

Artículo 68°: Intervención y seguimiento

1. Cuando se identifiquen factores de riesgo psicosocial en situación de alto riesgo, el Colegio deberá:
 - Implementar medidas preventivas y correctivas para reducir los riesgos detectados.
 - Reevaluar periódicamente la efectividad de dichas medidas.
 - Garantizar la **confidencialidad y respeto** a la dignidad de los trabajadores durante todo el proceso.

Flujograma del Modelo de Vigilancia Psicosocial



TITULO XIX DE LA LEY DE ACOSO SEXUAL 20.005 y LEY KARIN N°21.643

Artículo 69°: Con la publicación de la Ley N 20.005 se modificó el Código del Trabajo en sus Artículos 2, 153, 154, 160, 168, 171, 425 y agregó el Título IV al Libro II, sobre Investigación y Sanción del Acoso Sexual en el trabajo en los siguientes términos:

1. La empresa promoverá al interior de ella el respeto mutuo entre sus trabajadores y facilitará un medio de solución de conflictos sin costo para ellos, cuando la situación así lo requiera.
2. La empresa garantizará un ambiente laboral digno a cada uno de sus trabajadores, para lo cual

asumirá las necesarias medidas junto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral, (Cuando proceda la formación más de 25 trabajadores) a fin de que éstos trabajen en condiciones honorables y apropiadas.

3. En relación a lo antedicho, queda estrictamente prohibido a todo trabajador ejercer indebidamente requerimientos de carácter sexual, por empleo, aspectos que constituirán para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

Artículo 70°: Investigación y sanción del acoso sexual

El acoso sexual es una conducta ilícita en desacuerdo con la dignidad de las personas y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa se considerarán especialmente como comportamientos de acoso sexual los siguientes:

Nivel 1) Acoso leve, verbal: Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2) Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3) Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones.

Nivel 4) Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5) Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Artículo 71°: Todo trabajador(a) de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos por la Ley N 20.005 o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección, o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 72°: Acorde al artículo anterior, toda denuncia efectuada bajo dichos términos deberá investigarse por la empresa en un plazo máximo de 30 días, asignando para ello a un funcionario imparcial debidamente capacitado para conocer de estas materias, ojala respaldado por una Comisión Paritaria designada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral, que emitirá su Informe dentro de dicho plazo.

Artículo 73°: La Dirección derivará la situación a la respectiva Inspección del Trabajo cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma, provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para llevar a buen término la investigación.

Artículo 74°: La denuncia dirigida a la empresa deberá ser escrita, señalando nombres, apellidos y rut del denunciante y/o afectado, cargo que ocupa y cuál es su dependencia jerárquica en la empresa, además de una descripción detallada de los hechos que son materia del denuncia, indicando, en lo posible, fechas y horas, el nombre del presunto acosador y, finalmente, fecha y firma del denunciante. Esta denuncia deberá ser entregada al Representante Legal de la institución, quien informará a la Comisión Investigadora que se constituya para el caso.

Artículo 75°: Recepcionada la denuncia, el investigador y/o la Comisión Investigadora asignada para ello, dispondrá de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de indagación. Dentro del mismo plazo deberá notificar a las partes, personalmente, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y, de inmediato, establecerá las fechas de citación para oír a las partes involucradas de modo que puedan aportar pruebas que respalden sus dichos.

Artículo 76°: La Comisión Investigadora, conforme a los antecedentes iniciales disponibles, solicitará(n) a la Gerencia, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, disponer de algunas medidas precautorias, tales como:

- a. Separación de los espacios físicos de los involucrados.
- b. Redistribución de la jornada laboral.
- c. Reubicación de una de las partes.

Artículo 77°: La investigación íntegra se emitirá por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que pudieren aportar. Se mantendrá reserva estricta del procedimiento y se garantizará audiencia a ambas partes.

Artículo 78°: Concluida la etapa de recolección de información a través de los medios señalados en el artículo precedente, la comisión emitirá el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 79°: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones del investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 80°: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se podrían aplicar, irán desde:

- a. Amonestación verbal o escrita al acosador.
- b. Descuento de un 25 % de la remuneración diaria del mismo, conforme a lo estipulado en el Artículo N 78 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones, hasta que, sin perjuicio de lo anterior y atendida la gravedad de los hechos, la empresa pudiera aplicar lo dispuesto en el Artículo 160, N 1, letra b), del Código del Trabajo, o sea, finiquitar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 81°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día 15 de iniciada la investigación, a través de nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no deberá exceder 30 días, contados desde el inicio de la misma, el que será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar al día siguiente hábil de confeccionado el informe.

Artículo 82°: El informe con las conclusiones a que llegó la comisión, incluidas las sanciones y medidas propuestas, deberá quedar finiquitado y entregado a la Dirección de la institución a más tardar el día 25, contados desde el inicio de la investigación y notificada en forma personal a las partes, a más tardar, el día 28 (Estos plazos deben enmarcarse en el término de 30 días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo).

Artículo 83°: Las observaciones presentadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Gerencia de la empresa y se efectuarán los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al día 10 de recibida las observaciones del organismo fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de realización inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no deberá exceder los 15 días.

Artículo 84°: El afectado(a) por alguna medida o sanción, podrá emplear el procedimiento general de apelación cuando ésta sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 85°: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa asumirá las medidas de resguardo convenientes, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución de la jornada laboral, reubicar a alguno de los involucrados, u otra que estime apropiada y las sanciones establecidas en este Reglamento Interno, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 86°: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas indicadas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación contemplado en el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Si a pesar de la aplicación de todas las medidas establecidas en el presente procedimiento, pasado el tiempo se presentaren nuevos antecedentes o actuaciones indebidas por parte del presunto acosador frente a la misma u otras personas de la empresa, y que estén ceñidas con este Título y/o lo contemplado en la Ley 20.005, tanto el historial precedente como los nuevos acontecimientos y sus antecedentes serán puestos en conocimiento de la justicia a través del abogado de la empresa, de modo que aquella decida sobre el particular.

Sin perjuicio de lo anterior, se incorpora al RIOHS la Ley Karin N°21.643, promulgada el 5 de enero de 2024, publicada el 15 de enero y vigente desde el 1 de agosto de 2024, que modifica la normativa sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Se deberán seguir las directrices del Decreto 21, que establece los procedimientos obligatorios de investigación en casos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

TITULO XX DE LA LEY 20.001 MODIF. POR LEY 20949/2016 QUE REGULA EL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA

La publicación de la Ley 20949/2016 que modificó la Ley N 20.001 la que había modificado el Código del Trabajo en el Título V del Libro II.

Artículo 87°: Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador asociados a las características y condiciones de la carga. La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 88°: El empleador velará para que en la organización de la labor se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de elementos pesados..

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

Artículo 89°: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

Artículo 90°: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo 91°: Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar arrastrar o

empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO XXI PROTOCOLOS DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Artículo 92°: El Colegio Baltazar evaluará los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud.

Artículo 93°: Los factores de riesgos a evaluar son:

- a. Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- b. Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- c. Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea. La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas. Las medidas de acción se ajustan a lo establecido por la norma técnica según la criticidad del puesto evaluado.

Artículo 94°: El trabajador que desarrolle sus labores en puestos de trabajo cuya evaluación con norma técnica TMERT tuvo como resultado valores que pudiesen desencadenar una dolencia de tipo músculo - esqueletico, será capacitado en la ejecución de ejercicios compensatorios junto con la incorporación de micro pausas de recuperación durante las labores, además de entrenamiento en materias relativas a la correcta postura durante la ejecución de las labores, organización del puesto de trabajo, etc; además de las medidas ingenieriles que el puesto de trabajo demande para su mejoría.

En este protocolo se encuentran los criterios para el desarrollo de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores y de vigilancia del ambiente, lo que permitirá obtener información estandarizada y homogeneizada de los factores de riesgo encontrados en las tareas y puestos de trabajo, que en conjunto con los cuestionarios de salud y los exámenes clínicos y la historia laboral del trabajador/a que en su conjunto será fuente importante de información que estará disponible para el estudio y la vigilancia, permitiendo de esta manera tener un mejor conocimiento sobre los TMERT-EESS en nuestro país.

TITULO XXII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 95°: El presente Reglamento entrará a regir una vez remitida una copia a la Autoridad Sanitaria correspondiente y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la Empresa.

De este Reglamento se compartirá a cada trabajador vía correo electronico institucional, colocándolo además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este reglamento se entenderán

incorporadas a su texto, previa publicación, por tres días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral para su aprobación en las materias que les concierne.

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Artículo 96°: El presente Reglamento mantendrá vigencia hasta su actualización o modificación de acuerdo a la normativa legal, la cual será informada a la Dirección del Trabajo y Comité Paritario.

ANEXOS

ANEXO N° 1 - LEY NUM. 20.047 ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO

Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, 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 del nacimiento.

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

"Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, 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 del nacimiento.

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

ANEXO N° 2 - LEY NUM. 20.166 - EXTIENDE EL DERECHO DE LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR A SUS HIJOS AUN CUANDO NO EXISTA SALA CUNA

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Modifícase el artículo 203, de la siguiente forma:
 - a) Su inciso séptimo, pasando su inciso octavo a ser inciso séptimo.
 - b) Suprímese, en su inciso octavo, que pasa a ser inciso séptimo, la frase final "y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior".
2. Sustituyese el artículo 206, por el siguiente:

"Artículo 206.- Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre."

ANEXO N° 3 - LEY NUM. 20.545 - MODIFICACIONES AL DESCANSO POSTNATAL E INCORPORACIÓN DE PERMISO POSTNATAL PARENTAL

A continuación se señalan las modificaciones introducidas por la citada ley al Código del Trabajo:

Reemplaza el artículo 195, por el siguiente:

Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis Semanas antes del parto y doce semanas después de él.

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 forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior. Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis.

Artículo 196.- Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195, será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará a partir del segundo hijo en siete días corridos por cada niño nacido.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será aquel que posea una mayor extensión.

Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual recibirán un subsidio, cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los 4 estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

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

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

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

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

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo 5 finales del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le

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

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.

Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N 19.620.

Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la

misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.⁸

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos

195, 196 y 197 bis, aquélla continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

ARTÍCULO 2 MODIFICACIONES AL D.F.L. N 44/1978

Artículo 5°.- El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

Para los efectos del cálculo de los subsidios a que se refieren el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo, se considerarán como un solo subsidio los originados en diferentes licencias médicas otorgadas en forma continuada y sin interrupción entre ellas.

La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del citado cuerpo legal.

Artículo 8° bis.- Cuando el trabajador haga uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el límite al monto diario del subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al periodo establecido en el inciso antes citado.

Artículo 25°.- El subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental, establecido en el artículo 197 bis del mismo Código.

El subsidio que origine el permiso establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo será compatible con el que se origine por una licencia por enfermedad común o en virtud de la ley N° 16.744, cuando se haga uso del derecho a trabajar en jornada reducida, según lo establecido en el citado

artículo 197 bis. En este caso, para efectos del artículo 8°, en la base de cálculo del subsidio se considerará la remuneración mensual neta que origine la jornada reducida o el subsidio correspondiente a dicha jornada o ambos. En caso que el trabajador no registre cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la jornada reducida, las veces que sea necesario.

Durante el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, la suma de las bases de cálculo de los subsidios mencionados en este decreto con fuerza de ley, que sean compatibles entre sí y se perciban durante dicho periodo, no podrán exceder de la base de cálculo del subsidio que se origine en virtud del descanso de maternidad del inciso primero del artículo 195 del citado Código.

ARTÍCULO 3: A contar del 1° de enero del 2013, tendrán derecho a percibir el subsidio establecido en este artículo, las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.
- b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.
- c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o actividad determinada.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si el parto tuviere lugar a partir de la trigésimo cuarta semana de gestación, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto. No obstante, si el parto ocurriere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de

1.500 gramos, el subsidio será de treinta semanas. A su vez, en caso de partos de dos o más niños, el periodo de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión.

La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro.

El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido en el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para efectos del cálculo del promedio mencionado en el inciso tercero, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el

Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del inicio del subsidio establecido

en este artículo.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán efectuar la cotización del 7% para salud y las del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980. Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio, las beneficiarias podrán trabajar sin perder el beneficio del presente artículo.

Para los efectos de este artículo se entenderá por remuneración mensual neta la del artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El subsidio establecido en este artículo, será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del Fondo Nacional de Salud. Las normas que rigen las licencias médicas de dichos trabajadores, serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y de esta ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.

ANEXO N° 4 - LEY NÚM. 20.611 - MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

"Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

Intercálase el siguiente artículo 54 bis nuevo:

"Artículo 54 bis.- Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas."

Incorpóranse en el inciso primero del artículo 55, las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.): "En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita."

Artículos transitorios

Artículo 1.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.

Artículo 2.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

ANEXO N° 5 - LEY NÚM. 20.607 - MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL, DE LA LEY DE ACOSO SEXUAL 20.005 y LEY KARIN N° 21.643
--

"Artículo 1°.- Introdujese las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

- 1) Agregase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona 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."

El Colegio Baltazar incorpora en todas sus letras las normas dispuestas con el fin de prevenir y eliminar el acoso laboral, acoso sexual, todo tipo de discriminación y la violencia en el trabajo.

El establecimiento garantiza a sus trabajadores una investigación sujeta a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género junto a la implementación de medidas de resguardo y de apoyo psicológico en atención a la eventual afectación a la salud mental de los intervinientes, especialmente de la víctima. (Dictamen 362/19 de la Dirección del Trabajo

7/06/2024- que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas).

Ver ANEXO N°18

ANEXO N° 6 - LEY NÚM. 20.609 - ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Ley Zamudio
--

Título I Disposiciones Generales

Artículo 1.- Propósito de la ley. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 2.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6, 11, 12, 15°, 16 y 21 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

Título II La acción de no discriminación arbitraria

Artículo 3.- Acción de no discriminación arbitraria. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

Artículo 4.- Legitimación activa. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.

También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

Artículo 5.- Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

Artículo 6.- Admisibilidad. No se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria en los siguientes casos:

- a) Cuando se ha recurrido de protección o de amparo, siempre que tales acciones hayan sido declaradas admisibles, aun cuando el recurrente se haya desistido. Tampoco se admitirá cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.
- b) Cuando se impugnen los contenidos de leyes vigentes.
- c) Cuando se objeten sentencias emanadas de los tribunales creados por la Constitución o la ley.
- d) Cuando carezca de fundamento. El juez deberá decretarla por resolución fundada.
- e) Cuando la acción haya sido deducida fuera de plazo.

Si la situación a que se refiere la letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

Artículo 7.- Suspensión provisional del acto reclamado. En cualquier momento del juicio, el recurrente podrá solicitar la suspensión provisional del acto reclamado, y el tribunal deberá concederla cuando, además de la apariencia de derecho, su ejecución haga inútil la acción o muy gravosa o imposible la restitución de la situación a su estado anterior.

El tribunal podrá revocar la suspensión provisional del acto reclamado, de oficio o a petición de parte y en cualquier estado del procedimiento, cuando no se justifique la mantención de la medida.

Artículo 8.- Informes. Deducida la acción, el tribunal requerirá informe a la persona denunciada y a quien estime pertinente, notificándolos personalmente. Los informes deberán ser evacuados por los requeridos dentro de los diez días hábiles siguientes a la respectiva notificación. Cumplido ese plazo, el tribunal proseguirá la tramitación de la causa, conforme a los artículos siguientes, aun sin los informes requeridos.

Artículo 9.- Audiencias. Evacuados los informes, o vencido el plazo para hacerlo, el tribunal fijará una audiencia para el quinto día hábil contado desde la última notificación que de esta resolución se haga a las partes, la que se practicará por cédula.

Dicha audiencia tendrá lugar con la parte que asista. Si lo hacen todas ellas, el tribunal las llamará a conciliación.

Si una de las partes no asiste o si concurriendo ambas no se produce la conciliación, el tribunal, en la misma audiencia, citará a las partes a oír sentencia si no hubiere hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Si los hubiere, en la misma audiencia recibirá la causa a prueba, resolución que podrá impugnarse mediante reposición y apelación subsidiaria, la que se concederá en el solo efecto devolutivo. Estos recursos deberán deducirse dentro del tercer día hábil contado desde el término de la audiencia.

Recibida la causa a prueba, las partes tendrán el plazo de tres días hábiles para proponer al tribunal los medios de prueba de los cuales pretenden valerse, debiendo presentar una lista de testigos si desean utilizar la prueba testimonial. Acto seguido, el tribunal dictará una resolución fijando la fecha para la realización de la audiencia de recepción de las pruebas, que deberá tener lugar entre el quinto y el décimo quinto día hábil posterior a dicha resolución. Si tal audiencia no fuere suficiente para recibir todas las pruebas que fueren procedentes o si las partes piden su suspensión por motivos fundados o de común acuerdo, lo que podrán hacer sólo por una vez, se fijará una nueva audiencia para dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la anterior. Finalizada la última audiencia de prueba, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia.

Artículo 10.- Prueba. Serán admitidos todos los medios de prueba obtenidos por medios lícitos que se hubieren ofrecido oportunamente y que sean aptos para producir fe. En cuanto a los testigos, cada parte podrá presentar un máximo de dos de ellos por cada punto de prueba. No habrá testigos ni peritos inhábiles, lo que no obsta al derecho de cada parte de exponer las razones por las que, a su juicio, la respectiva declaración no debe merecer fe.

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Artículo 11.- Medidas para mejor resolver. El tribunal podrá, de oficio y sólo dentro del plazo para dictar sentencia, decretar medidas para mejor resolver. La resolución que las ordene deberá ser notificada a las partes.

Estas medidas deberán cumplirse dentro del plazo de quince días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución que las disponga. Vencido este término, las medidas no cumplidas se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia sin más trámite.

Artículo 12.- Sentencia. El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto. Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio.

Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal.

Artículo 13.- Apelación. La sentencia definitiva, la resolución que declare la inadmisibilidad de la acción

y las que pongan término al procedimiento o hagan imposible su prosecución serán apelables, dentro de cinco días hábiles, para ante la Corte de Apelaciones que corresponda, ante la cual no será necesario hacerse parte.

Interpuesta la apelación, el tribunal elevará los autos el día hábil siguiente.

La Corte de Apelaciones agregará extraordinariamente la causa a la tabla, dándole preferencia para su vista y fallo. Deberá oír los alegatos de las partes, si éstas los ofrecen por escrito hasta el día previo al de la vista de la causa, y resolverá el recurso dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quede en estado de fallo.

Artículo 14.- Reglas generales de procedimiento. En todo lo no previsto en este título, la sustanciación de la acción a que él se refiere se regirá por las reglas generales contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Título III Reformas a otros cuerpos legales

Artículo 17.- Modificación al Código Penal. Agrégase en el artículo 12 el siguiente numeral:

"21º. Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca.".

Artículo 18.- Interpretación de esta ley. Los preceptos de esta ley no podrán ser interpretados como derogatorios o modificatorios de otras normas legales vigentes, con la sola excepción de las disposiciones señaladas en los tres artículos precedentes.".

ANEXO N° 7 - Protocolo de emergencias sanitarias

El Colegio contará con protocolos de prevención y actuación frente a emergencias sanitarias, los cuales serán actualizados de acuerdo a la disposiciones del Ministerio de Salud.

ANEXO N° 8 - REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

1.- Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

- A. 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 trabajador 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.
- B. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el

empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.

- C. 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.
- D. En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:
 - i. eliminar los riesgos;
 - ii. controlar los riesgos en su fuente;
 - iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - iv. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
- E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:
 - I. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - a) Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - b) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - c) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - d) Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - e) Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - f) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 - II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 - III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 - IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.

- V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
- F. 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:
1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 2. Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
- G. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
- H. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
- I. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- J. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
- K. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- L. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

2.- Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a) El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar

ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 50 y 42, de 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.

b) Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

3.- Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

4.- 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, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

<u>ANEXO N° 9 - LEY NUM. 20.123 - REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS</u>
--

"Artículo 1.- Deróganse los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo.

Artículo 2.- Agréganse en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

"Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477. Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena."

Artículo 3.- Agrégase al LIBRO I del Código del Trabajo, el siguiente Título VII, nuevo: "Título VII Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios Párrafo 1 Del trabajo en régimen de subcontratación

Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o establecimiento, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o e, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

Artículo 183-B.- La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los Trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 183-C.- La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas. El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados.

/.../

Artículo 183-D.- Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y

subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o Subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o establecimiento. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Artículo 183-E.- Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o establecimiento, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N 16.744 y el artículo 3 del decreto supremo N 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

/.../

Párrafo 2 De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios

Artículo 183-F.- Para los fines de este Código, se entiende por:

Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

Usuaría: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el **Artículo 183-Ñ** de este Código.

Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2.

Artículo 183-G.- La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2 en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios.

Asimismo, podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

Artículo 183-H.- Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

De las Empresas de Servicios Transitorios

/.../

Del contrato de puesta a disposición de trabajadores

/.../

Artículo 183-P.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados; para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios. La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común. Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Artículo 183-Q.- Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

Del contrato de trabajo de servicios transitorios

Artículo 183-R.- El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.

/.../

Artículo 183-AB.- La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo.

/.../

Normas Generales

Artículo 183-AC.- En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables.

Artículo 183-AD.- Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4 del Título I de la ley N 19.518. La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo.

Artículo 183-AE.- Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código."

Artículo 4°.- Agréganse los siguientes incisos cuarto y final al artículo 184 del Código del Trabajo:

"La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores."

Artículo 5°.- Intercalase en el artículo 477 del Código del Trabajo, un inciso séptimo nuevo, pasando el actual inciso séptimo a ser final: "Tratándose de empresas de veinticinco trabajadores o menos, la Dirección del Trabajo podrá autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la ley N 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo."

Artículo 6°.- Sustituyese el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Artículo 478.- Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se registró por lo dispuesto en el artículo 474. En este caso, el empleador quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objetos de la simulación."

Artículo 7°.- Modifícase la ley N 16.744, de la siguiente forma:

Incorporase a continuación del artículo 66, el siguiente artículo 66 bis:

"Artículo 66 bis.- Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, trabajo o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales actividades, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del **Trabajo y Previsión Social**.

Agréganse en el artículo 76 los siguientes incisos cuarto, quinto y final:

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

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

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

ANEXO N° 10 - LEY NUM. 20.096 - ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

Título I Disposiciones generales

Artículo 1.- Las disposiciones de esta ley establecen y regulan los mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono estratosférico y a los productos cuyo funcionamiento requiera del uso de dichas sustancias, las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

Artículo 2°.- Los mecanismos de control y demás medidas que regula esta ley tienen por finalidad la adecuada implementación del Protocolo de Montreal, relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, suscrito y ratificado por Chile y promulgado mediante el decreto supremo N° 238, de 1990, del Ministerio de Relaciones Exteriores, y sus enmiendas posteriores, además de resguardar la salud humana y los ecosistemas que se vean afectados por la radiación ultravioleta.

Artículo 3°.- Conforme a lo previsto en el artículo anterior, los mecanismos de control que establece esta ley permiten registrar y fiscalizar la importación y exportación de sustancias agotadoras de la capa de ozono y de los productos que las utilicen en su funcionamiento, aplicar las restricciones y prohibiciones tanto a dichas operaciones como a la producción nacional de las sustancias indicadas cuando corresponda de conformidad con las estipulaciones del Protocolo de Montreal, y cautelar que la utilización y aplicación de tales sustancias y productos se realice de acuerdo con normas mínimas de seguridad para las personas.

Artículo 4°.- Para el adecuado resguardo de la salud de la población frente a los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, esta ley establece un conjunto de medidas de difusión, prevención y evaluación tendientes a generar y proporcionar información idónea y oportuna a los sujetos expuestos a riesgo y a estimular conductas seguras frente a éste. /.../

ANEXO N° 11 - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO – LEY 21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN)
--

INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Corporación educacional, Colegio Baltazar ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas de Nuestra institución. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- a) **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- b) **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
 - El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
 - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- c) **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:
- Gritos o amenazas.
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- d) **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una

actuación amable en el entorno laboral.

- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

e) **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios

organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Principios De La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y Violencia En El Trabajo

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

Derechos Y Deberes De Las Entidades Empleadoras Y De Las Personas Trabajadoras

a) Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Entidades empleadoras:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso

laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, y los integrantes del comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM, Jonathan Moraga Pulgar y Erasmo Novoa Letelier.

Es responsabilidad de Corporación Educacional Colegio Baltazar la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el sostenedor ha designado a Integrantes de Coordinación académica y comisión de aplicación participar en actividades de capacitación en estas temáticas.

EL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE ACUERDO CON SUS FUNCIONES, DEBERÁ PARTICIPAR EN EL MONITOREO DE LAS MEDIDAS.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a partir de charlas orientadas a estas temáticas, de forma presencial u online] y el responsable de esta actividad será Jonathan Moraga Pulgar, Encargado de Seguridad.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a **Fernanda Castillo, Presidenta comité paritario Colegio Baltazar. Correo electrónico: fernanda.castillo@colegiobaltazar.cl**

Canales de Denuncia

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es **Director del establecimiento y/o Miembro de equipo directivo.**

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Personas que participaron en la confección

Director
Sostenedora
Coordinación pedagógica
Administrador
Encargado de Seguridad y Salud Escolar y Laboral
Encargado de convivencia
Presidenta Comité Paritario

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los

factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

FACTORES DE RIESGO PRESENTES EN EL LUGAR DE TRABAJO:

	Factor de riesgo	Descripción factor de riesgo
1	Falta de reconocimiento al esfuerzo	Criticas, comentarios ofensivos, burlas vía redes sociales
2	Inequidad en la distribución de las tareas	Genera doble presencia
3	Carga de trabajo (sobrecarga)	Falta de apoyo en finalizaciones de semestre y de año escolar a madres de familia.
4	Violencia externa	Principalmente apoderados descontentos y poco amables
5	Conductas sexistas	Apoderados prepotentes con las docentes
6	Fuerte exigencia de trabajo en equipo	
7	Comportamientos incívicos	
8	Conductas de acoso sexual	

Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Dado a la naturaleza de los servicios prestados por un establecimiento educacional, el personal podría estar expuesto a la violencia ejercida por terceros. Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que nuestra institución abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la Corporación educacional Colegio Baltazar organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La Corporación educacional del colegio Baltazar informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico y el responsable de esta actividad será consejo directivo.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante Correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con comité paritario y consejo directivo de nuestro colegio.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación sobre temas relacionados con el buen trato, respeto de la diversidad, etc
Posters e infografías de sensibilización
Talleres de autocuidado
Actividades recreativas para fomentar la cohesión del grupo y el buen trato
Implementación de caja buzón para recibir relatos o denuncias por escrito
Manual de buen trato

Mecanismos de seguimiento

La Corporación educacional Colegio Baltazar, con la participación de Miembros de comité paritario evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los

riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Presidenta de comité paritario, Sra. Fernanda Castillo.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Ej. Revisión de proceso de clima laboral
Ej. No se cumple	Ej. Reunión con trabajadores

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La corporación educacional Colegio Baltazar, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: correo electrónico Institucional de cada trabajador, además de manera física para quien lo solicite. El documento estará disponible en físico en distintos lugares del establecimiento como sala de profesores, recepción, oficina de coordinación u oficina de encargado seguridad y salud laboral.