



# "Escuela Básica Particular Villa Lourdes"

Lo Prado

## REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Gabriela Mistral N° 141, Milton Rossel 7243  
Teléfonos 22644 7490 - 22669 1857 · email villalourdes@gmail.com

## PREÁMBULO

- a) El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes.
- b) Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador (a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.
- c) El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la empresa proporcionar y mantener:
  - i. Relaciones armónicas con cada trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
  - ii. Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
  - iii. Bienestar para cada uno de los miembros de la empresa.

## TÍTULO I DEL INGRESO

**Artículo 1°:** Las personas a quienes la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- a) Cédula de Identidad.
- b) Certificado de Nacimiento.
- c) Certificado de Antecedentes.
- d) Certificado de Salud.
- e) Fotocopia Legalizada del Certificado de Estudios.
- f) Certificado de salud compatible con el cargo.
- g) Certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- h) Si fuere mayor de 18 años, certificado de situación militar.
- i) Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional y de salud a que está acogido.

**Artículo 2°:** 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° 1° del Código del Trabajo.

**Artículo 3°:** Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse 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 de la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.** El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador, 2ª agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

**Artículo 6°:** 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.
- f) Plazo del contrato.

**Artículo 7°:** 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 de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

### **TÍTULO III** **DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 8°:** Sin perjuicio del derecho del trabajador afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término al Contrato de Trabajo no se ajuste al Orden Jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

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

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y el trabajador cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. N°168 del Código del Trabajo.

### **TÍTULO IV** **DEL HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 9°:** La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con una jornada general u horario normal de 08:00 a 14:00 y 14:00 a 19:00 horas de lunes a viernes (ajustar según realidad de la empresa).

**Artículo 10°:** 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.

**Artículo 11°:** El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

**Artículo 12°:** Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en el libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador.

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

### **TÍTULO V** **DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 13°:** Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 9° de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

**Artículo 15°:** La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la

autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

#### TÍTULO VI DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

**Artículo 16°:** Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso.

#### TÍTULO VII DEL FERIADO ANUAL

**Artículo 17°:** Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Todo trabajador con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

**Artículo 19°:** El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

**Artículo 20°:** Solo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

#### TÍTULO VIII DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

**Artículo 21°:** El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador entregar al área de Personal la licencia médica respectiva.

El trabajador acogido al Fondo Nacional de Salud (FONASA), 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 dicho Servicio.

**Artículo 22°:** La empresa Corporación Educacional Villa Lourdes, podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

**Artículo 24°:** Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Además, la madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal. En

este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del periodo postnatal, con copia a la inspección del trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo 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 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 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 las condiciones en las que estas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el DS. 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

**Artículo 25º:** Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

**Artículo 26º:** El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco<sup>1</sup> días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este

**Artículo 27º:** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica.

**Artículo 28º:** Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N° 19.620.

**Artículo 29º:** 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 solo 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.

---

<sup>1</sup> Cuatro días adicionados por Ley 20.047, más un día señalado en el artículo N° 66 del Código del Trabajo. caso será de días continuos o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

Con el objetivo de lograr disminuir la tasa de ausentismo laboral, la Corporación Educacional Villa Lourdes concederá días de permisos administrativos, que son facultativos de parte del Empleador, los siguientes días de permiso con goce de sueldo, según las horas contratadas:

Con 30 horas o más = 6 días de permiso al año.  
 Entre 25 y 29 horas= 5 días de permiso al año.  
 Entre 19 y 24 horas= 4 días de permiso al año.  
 Entre 15 y 18 horas= 3 días de permiso al año.  
 Entre 09 y 14 horas= 2 días de permiso al año.  
 Entre 04 y 08 horas= 1 día de permiso al año.  
 Menos de 04 horas= 0 día de permiso.

Los requisitos que deberán cumplir los trabajadores para impetrar este beneficio serán los siguientes: Dar aviso oportuno, con a lo menos 24 horas de anticipación, hacer uso de ellos entre los días martes y jueves, **no se otorgarán permisos con goce de sueldo los días lunes, viernes, los días anteriores o posteriores a un feriado SIN EXCEPCION.**

**Además, se debe considerar lo siguiente:**

1. Con relación a la solicitud de permiso por el cumpleaños del trabajador, el cual se encuentra dentro de los días administrativos antes mencionados, podrá otorgarse un día lunes o viernes sólo si el cumpleaños coincide con este día y además haya sido solicitado con a lo menos 24 horas de anticipación.
2. En caso de "Urgencia por motivo de salud" Sólo en este caso los permisos deben informarse a Docente Agregada a la Dirección y Encargada de Convivencia Escolar, e incorporar la solicitud de permiso al correo [villalourdes@gmail.com](mailto:villalourdes@gmail.com).
3. Los permisos deben solicitarse de manera presencial a la directora del Establecimiento en la oficina de Dirección (incluido el permiso por cumpleaños con la anticipación de 24 horas antes).
4. Los días de permiso deberán ser ocupados en forma discontinua y no todos de una sola vez, solo se le otorgará el permiso a una persona diariamente.
5. Respecto a la Suspensión de clases por fuerza mayor, será informada sólo por la Dirección de acuerdo a las directrices entregadas por el Mineduc, que es la Institución mandante.

De acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en caso de muerte todo trabajador tiene derecho a días de permiso con goce de sueldo, de acuerdo a las siguientes condiciones:

Inciso	Causante	Según acuerdo de funcionarios	Según artículo 66 del
		del colegio	código del Trabajo
		Período de Permiso	
1	Hijo	7 días continuos	7 días continuos
1	Cónyuge	7 días continuos	7 días continuos
1	Hijo no nato	3 días continuos	3 días hábiles
2	Padre o Madre	5 días continuos	3 días hábiles
-	Hermanos	3 días continuos	No considerado
-	Abuelos	3 días continuos	No considerado

La correcta presentación de la solicitud del día de permiso, se hará con la formalidad que corresponde en forma personal en oficina de dirección con la Directora del Establecimiento. Procederá descuento cuando de aviso el mismo día mediante, mensajes a través del celular.

Ley Nº 20.764, agregó al Código del Trabajo un artículo 207 bis, que otorga a todo trabajador, sea del sector público o privado, en caso de contraer matrimonio, el derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo que lleve trabajando con su empleador. Requisitos debe cumplir el trabajador para hacer uso del permiso:

- a) Deberá dar aviso a su empleador con 30 días de anticipación y
- b) Deberá presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio otorgado por el Registro Civil e Identificación.

**Libro de firma asistencia diaria:**

- Corresponde firmar cuando se haya ingresado al establecimiento (NO hacerlo el día anterior).

**Permiso Funcionarios por Ley TEA:**

Ley N°21.545 Según lo indicado en la ley, que incorporó al Código del Trabajo un nuevo permiso de trabajo para los/as trabajadores/as que sean padre, madre o tutor legal de un menor de edad debidamente diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista (TEA). El permiso permite que el funcionario o funcionaria pueda concurrir al Establecimiento Educacional de su hijo o hija, en el que esté cursando su Enseñanza Parvularia, Básica o Media, cuando exista una emergencia respecto a su integridad. El tiempo que destinen a la atención de estas emergencias, será considerado como trabajado para todos los efectos legales, y debe quedar registrado en el Formulario Permiso de Trabajo Ley TEA. Es indispensable, que el funcionario presente el Certificado emitido por el Establecimiento Educacional donde asista su hijo o hija donde quede registrado el día de la emergencia, y que el caso de su hijo(a) esté debidamente inscrito por el trabajador en la Inspección del Trabajo (debe entregar copia de Certificado emitido por DT).

**FORMULARIO PERMISO DE TRABAJO  
LEY TEA (N° 21.545)**

<b>Fecha de la Emergencia</b>	
-------------------------------	--

ANTECEDENTES DEL/LA FUNCIONARIO/A			
Nombre Completo Funcionario/a			
RUT	Cargo		Sede
PERMISO DE TRABAJO LEY TEA			
Fecha del Permiso (dd/mm/aa)			
Tiempo Completo		Tiempo Parcial Horario Utilizado (indicar hora de salida y llegada)	
Desde:	Hasta:	Desde:	Hasta:
INDICAR NOMBRE DE SU HIJO/A			
INDICAR NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL DE SU HIJO/A			

ADJUNTAR DOCUMENTACIÓN ENTREGADA POR EL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL DE SU HIJO/A		
Presenta Documentación (marcar con x)	SI	NO

<b>V°B° DIRECTORA</b> Firma	
<b>Fecha</b>	

**TÍTULO X**  
**SANCIONES Y MULTAS**

**Artículo 31º:** Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita, en caso de reincidencia
- c) Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador e información por escrito a la Inspección del Trabajo
- d) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador

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

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el S.S. podrá aplicar una multa, de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario (Art. 70 Ley 16.744). La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente (Art. 24 N°4 D.S. 54).

**TÍTULO XI**  
**DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 32º:** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables 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 33º:** Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
- b) Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
- c) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- d) Participación en las utilidades del negocio.

**Artículo 34º:** Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**Artículo 35º:** La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán el día 31 de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

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

**Artículo 36º:** Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Solo a falta de estipulación regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

**Artículo 37°:** 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.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

**Artículo 38°:** Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa 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. Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

## **TÍTULO XII**

### **DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 39°:** La empresa Corporación Educacional Villa Lourdes cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

#### **DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 40°:** Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

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

La Gerencia designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Gerencias, Subgerencias y Jefaturas de la empresa, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la empresa y a la o los denunciantes.

La Gerencia estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

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

## **TÍTULO XIII**

### **DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 42°:** Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

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

#### TÍTULO XIV DE LAS OBLIGACIONES

**Artículo 43°:** Los trabajadores de la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otras personas.
- c) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- d) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- e) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- f) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
- g) 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 dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
- h) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la empresa.
- i) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- j) 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.
- k) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- l) Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
- m) Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus labores.
- n) Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
- o) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la Empresa.
- p) Mantener una actitud y trato digno con sus compañeros de trabajo, padres y apoderados, compatible con un ambiente de trabajo sano y libre de actos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- q) Cooperar y participar en toda investigación iniciada por el empleador, relativa a actos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, bajo estricta confidencialidad de todos los antecedentes de los que tome conocimiento por su participación.
- r) Cumplir cabalmente con las medidas de resguardo dictadas por los investigadores en procedimiento de investigación de actos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- s) Ceñirse a todas y cada una de las obligaciones estipuladas en el procedimiento de investigación de actos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

**TÍTULO XV**  
**DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 44°:** Se prohíbe a los trabajadores de la empresa:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del jefe directo.
- b) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- 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.
- f) Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
- g) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- h) Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- i) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.<sup>2</sup>
- j) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- k) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
- l) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- m) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- n) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
- o) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su jefe directo.
- p) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- q) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- r) No cumplir el reposo médico
- s) Incurrir en actos considerados como acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, en contra de cualquier compañero de trabajo, o terceros que se relacionan con el establecimiento, como por ejemplo, padres y apoderados de los alumnos.
- t) Difundir con compañeros de trabajo o terceros, cualquier antecedente del que tome conocimiento, por su participación bajo cualquier calidad, en el procedimiento de investigación de actos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

---

<sup>2</sup> Incorporación modificada de acuerdo a las disposiciones emanadas de la Ley 19.419 (conforme a las modificaciones que le introdujo la Ley 20.105) y la circular N° 2.317, del 03.08.06 de la SUSESO.

**TÍTULO XVI**  
**DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 45°:** *(Artículo 159° del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

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

**Artículo 46°:** *(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 del trabajador en el desempeño de sus funciones.
  - b) Conductas de acoso sexual.
  - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
  - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
  - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
  - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de su trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
  - b) La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Artículo 47°:** (*Artículo 161.1 del Código del Trabajo*) El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el Art, 168 del Código del Trabajo, en caso que el trabajador considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente.

**Artículo 48°:** A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de fondos previsionales que corresponda.

## TÍTULO XVII

### **DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

En concordancia con el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, la Recomendación N°206 relativa al mismo, la Ley 21.643 (Ley Karin), y del Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras deberán tener presente lo siguiente:

**ARTÍCULO 49°:** Concepto Acoso Sexual.

Se entiende por acoso sexual, el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

A modo ejemplar y sin que la siguiente enumeración sea taxativa, se considerará acoso sexual:

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, besos deliberados o no deseados.
- e) Decir palabras o comentarios de connotación sexual a otra persona que no sean consentidos por ésta.
- f) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la que los recibe.
- g) Entre otros

Lo distintivo del acoso sexual, es que la persona que recibe la conducta no ha consentido en ésta.

Dependiendo de quién provenga la conducta acosadora, hablaremos de:

- a) Acoso sexual horizontal: cuando la conducta es ejercida por un trabajador contra otro que tiene igual o similar jerarquía en la empresa. Por ejemplo, la conducta de un auxiliar de bodega contra otro auxiliar de bodega.
- b) Acoso sexual vertical descendente: Cuando la conducta es ejercida por un trabajador que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa respecto a otro, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características. Por ejemplo, que la conducta sea desarrollada por un jefe de área en relación con un auxiliar de bodega.
- c) Acoso sexual vertical ascendente: cuando la conducta es ejercida por uno o más trabajadores en relación con otro trabajador que detenta un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características. Por ejemplo, que un auxiliar de bodega realice la conducta en relación con un jefe de área.

- d) Acoso sexual mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir a favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que existe acoso vertical ascendente y descendente.

Todos los acosos previamente señalados, ya sean horizontales, verticales y/o complejos, son absolutamente rechazados por el empleador, toda vez que es una actuación pluriofensiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

**ARTICULO 50°:** Concepto de acoso laboral.

Se entiende por acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

A modo ejemplar, y sin que la enumeración sea taxativa, se considerará acoso laboral:

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b) Aislar, 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.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- d) Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con el perfil profesional o con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- e) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- f) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- g) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- h) No asignarle al trabajador un lugar donde realizar sus funciones.
- i) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, entre otras.
- j) 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.

Al igual que en el caso del acoso sexual, dependiendo de quién proviene la conducta ilícita, el acoso laboral podrá ser horizontal, vertical descendente, vertical ascendente o mixto-complejo.

El empleador condena categóricamente el acoso laboral, por ser una actuación pluriofensiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

**ARTÍCULO 51°:** Concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Comprende aquellas conductas que afectan a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, proveedores, usuarios, apoderados, entre otros.

A modo ejemplar, y sin que la enumeración sea taxativa, se entenderá:

- a) Gritos o amenazas
- b) Uso de garabatos o palabras ofensivas
- c) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas
- d) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- e) Robos o asaltos en el lugar de trabajo.
- f) Discriminaciones debido a nacionalidad.
- g) Discriminaciones debido a raza, entre otros.
- h) Entre otras conductas de violencia.

En el caso de la violencia en el trabajo, lo medular es que son acciones realizadas por terceros contra los trabajadores del empleador.

**ARTICULO 52°:** Principios que regirán la investigación del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Tanto la prevención, como la investigación y sanción de los ilícitos señalados, se basarán en los siguientes principios que el empleador declara conocer y aplicar:

a) **Principio de perspectiva de género:** deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando, entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) **Principio de la no discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación económica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este objetivo el empleador considerará, especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) **Principio de no revictimización o no victimización secundaria:** las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) **Principio de confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador mantendrá reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) **Principio de imparcialidad:** El empleador actuará con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) **Principio de celeridad:** el procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g) **Principio de razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) **Principio del debido proceso:** el procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto de los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en éste se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios.

i) **Principio de colaboración:** durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

j) **Principio de escrituración:** El procedimiento de investigación constará por escrito, desde el inicio, esto es, desde la denuncia (en el caso que se haga verbal, se levantará acta), adopción de medidas de resguardo, su desarrollo (toma de declaraciones, entre otros), sus conclusiones y adopción de medidas correctivas.

k) **Principio de bilateralidad:** El procedimiento garantizará que tanto denunciante como denunciado sean oídos y puedan fundamentar sus posiciones.

**ARTICULO 53°:** Obligaciones del empleador en el marco de las investigaciones por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

El empleador se obliga a:

- a) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales de que dispone para recepcionar las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, de la Mutual de Seguridad o Asociación Chilena de Seguridad, y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.  
Al efecto, el medio a través del cual la empresa dispondrá para realizar las denuncias, en caso de no presentarse físicamente con la encargada de convivencia, será el correo [denuncia@colegiovillalourdes.com](mailto:denuncia@colegiovillalourdes.com)
- b) Informar a la persona denunciante, el derecho que le asiste de presentar la denuncia ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- c) Comunicar al denunciante, que tiene la facultad de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- d) Informará a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, indicándole en este último caso, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades para ellos.
- e) Garantizará y supervisará el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que disponga, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de todos sus trabajadores.
- f) Se abstendrá de interferir en la imparcialidad de las comisiones investigadoras de las denuncias por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- g) Derivará, cuando corresponda, a la persona denunciante, a los programas de atención psicológica temprana que disponga la Mutual de Seguridad o Asociación Chilena de Seguridad, garantizando el debido acceso a las prestaciones de dicho organismo frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- h) Se compromete a dar todas las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar en el mismo.
- i) Se compromete a informar a los representantes legales de las empresas contratistas, de servicios transitorios y proveedores, o a las personas que expresamente éstos autoricen, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento, todo en concordancia con lo dispuesto en el artículo 63° de este Reglamento.
- j) Informará a la Dirección del Trabajo, bajo su requerimiento, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por ella.
- k) Dará respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
- l) Se compromete a designar como instructores para la investigación a trabajadores que tengan formación en materia de género, derechos fundamentales y no discriminación.
- m) Se compromete a acoger e investigar todas las denuncias que reciba por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, sin hacer un control de admisibilidad de estas.
- n) Se compromete a cumplir con toda la normativa vigente relativa a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo.

**ARTICULO 54°:** Obligaciones generales de las personas trabajadoras del empleador en el marco de las investigaciones por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las personas trabajadoras del empleador tendrán, las siguientes obligaciones:

- a) En el caso que el empleador les imponga una medida de resguardo, cumplir con ésta.
- b) Colaborar con el procedimiento de investigación (sea denunciante, denunciado o testigo).
- c) Guardar estricta reserva de la información que tome conocimiento con ocasión de una investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- d) Decir la verdad acerca de lo que tenga con conocimiento con ocasión de una denuncia por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- e) Entregar la mayor cantidad de información de que disponga en los procedimientos de investigación, de la manera más detallada posible, con el objeto de propender al esclarecimiento de los hechos.
- f) En general, cualquier obligación que le imponga la normativa vigente.

**ARTICULO 55°:** Obligaciones generales de los dirigentes sindicales en el marco de las investigaciones por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Los dirigentes sindicales, tendrán, las siguientes obligaciones:

- a) Representar a la persona afectada que sea parte de su organización, siempre y cuando sea a requerimiento de ésta.
- b) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en el marco de una investigación por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, siempre y cuando tengan conocimiento de estos.
- c) En general, cualquier obligación que le imponga la normativa vigente.

**ARTICULO 56°:**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

A continuación, se detalla el procedimiento que el empleador seguirá cada vez que reciba una denuncia, ya sea por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

El procedimiento se activará con la denuncia.

La persona afectada, sea por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo directamente, en este último caso, sea de manera presencial o electrónica (recibiendo un comprobante al efecto).

Para efectos del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, todos los días señalados a continuación, serán de días hábiles, estos son de lunes a viernes, con excepción de feriados.

**ARTICULO 57°:**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CUANDO LA PERSONA TRABAJADORA REALIZA LA DENUNCIA DIRECTAMENTE EN EL EMPLEADOR.**

La denuncia se podrá realizar presencialmente con la encargada de convivencia, o a través del correo [denuncia@colegiovillalourdes.com](mailto:denuncia@colegiovillalourdes.com). En cualquiera de los casos, ya sea que se presente de manera presencial o por correo electrónico, el empleador le indicará al trabajador denunciante que tiene la opción de realizar la denuncia directamente en la empresa o en la Dirección del Trabajo. Asimismo, el empleador, en caso de decidirlo así, le indicará a la persona trabajadora denunciante, que tiene la facultad de derivar la investigación a la Dirección del Trabajo para que esta última la lleve a cabo, por las facultades que le confiere la ley, dentro de los tres días hábiles siguientes contados desde la recepción de la denuncia, todo por escrito, independientemente si la denuncia se hace en forma oral o escrita.

**ARTICULO 58-A: Contenido de la denuncia por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

La denuncia formulada por la persona denunciante deberá contener, al menos lo siguiente:

- a) Identificación de la persona afectada por el acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal autorizado para fines laborales. En caso de que la denuncia la haga otra persona, deberá indicar sus datos y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas, con nombre completo y cédula de identidad, en caso de conocerlo, y la identificación de sus cargos, cuando ello sea posible. En caso de no disponer de los datos completos, dar descripciones lo más detalladas posibles para que la individualización no adolezca de errores.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas (jerarquía, o si son compañeros de labores). En el caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa (trabajador de empresa contratista, proveedores, entre otros), se debe indicar la relación que los vincula, es decir, como se relacionan.
- d) Relación circunstanciada de los hechos que se denuncian. Se debe aportar la mayor cantidad de información que sea posible, con detalle de fechas, horas, indicar los posibles testigos de los hechos denunciados, lugar físico en que habrían tenido lugar, entre otros. Todo en la medida que sea posible y con el objeto de propender al esclarecimiento de los hechos.
- e) En caso de que la denuncia no contenga todos los antecedentes mencionados en las letras a, b, c y d anteriores, se le hará saber por escrito al denunciante, otorgando un plazo de tres días hábiles para subsanarla, antes de remitirla a los investigadores. En caso de que no se subsanen los errores en el plazo señalado, se le comunicará al denunciante que por falta de antecedentes que permitan una

adecuada investigación, ésta no se podrá llevar a cabo, señalándole en todo caso que siempre puede volver a denunciar y aportar los antecedentes respectivos.

- f) En el caso que la persona denunciante realice la denuncia de manera verbal, la encargada de convivencia que recibe la denuncia, levantará un documento denominado "Acta de Denuncia", la cual contendrá lo señalado en las letras a, b, c y d anteriores, de la cual entregará una copia a la persona denunciante, con timbre del empleador, fechada y con la hora de la presentación. Esta acta deberá ser firmada por la persona que hace la denuncia verbal. Para efectos de control interno, las Actas de Denuncia llevarán un número correlativo. En caso de que el denunciante, se reusara a firmar el acta antes indicada, se dejara constancia de aquello y no se cursara la investigación.
- g) La denuncia, tanto escrita o la levantada en "Acta de Denuncia" se derivará de inmediato a los investigadores designados por el empleador, instalación que se deberá realizar por escrito, individualizando a la o las personas que llevaran a cabo la investigación
- h) En el caso que la denuncia sea contra una de las personas comprendidas en el artículo 4° del Código del Trabajo, el empleador siempre derivará la denuncia a la Dirección del Trabajo para resguardar la imparcialidad, todo dentro de los tres
- i) El denunciante podrá solicitar que su denuncia se realice mediante videoconferencia o grabación de audio, teniendo presente como objetivo el mantener su tenor exacto y evitar la revictimización que pueda ocasionar solicitudes posteriores de aclaración de los hechos denunciados. Al efecto, el denunciante firmará acta de consentimiento expreso para grabar su denuncia, en la cual se especificará que esta se mantendrá en reserva y que cualquier publicación o difusión de ella será responsable la entidad fiscalizadora bajo sanciones penales.
- j) Recibida la denuncia, el empleador informará a la Dirección del Trabajo acerca del inicio de investigación, así como de las medidas de resguardo adoptadas, en un plazo máximo de tres días hábiles.

#### **ARTICULO 58-B: Adopción de medidas de resguardo por el empleador frente a una denuncia por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

Una vez recibida la denuncia por el empleador, éste adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo respecto de los involucrados, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley 16.744 y de conformidad a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social. El empleador comunicará a los involucrados respecto a las medidas adoptadas a su respecto, al correo electrónico personal autorizado para fines laborales.

En la adopción de las medidas de resguardo, el empleador siempre tendrá en consideración la perspectiva de género, evitando adoptar medidas en relación con la potencial víctima, que sean contraproducentes.

Las medidas de resguardo deben ser adoptadas de manera inmediata, en un plazo máximo de tres días. Lo anterior no obsta a que, durante el procedimiento de investigación, y con el objeto de proteger a los involucrados, estas medidas puedan ser modificadas, ampliadas, prorrogadas o alzadas, considerando que estas son esencialmente provisorias.

El empleador dará aviso de las medidas de resguardo adoptadas a la Dirección del Trabajo en el plazo máximo de tres días hábiles.

El empleador dará aviso por escrito a los involucrados de las medidas adoptadas, siempre con la confidencialidad de las partes que se vean afectadas por los actos denunciados.

#### **ARTICULO 58-C: Designación de investigadores**

Recibida la denuncia, si esta contiene todos los antecedentes necesarios para poder llevar a cabo la investigación, en el plazo máximo de tres días hábiles de recibida y habiendo ya adoptado las medidas de resguardo, el empleador designará al investigador, el cual podrá recaer de la siguiente manera:

- a) Equipo externo del empleador los cuales tendrán formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, quienes llevarán a cabo la investigación. El equipo tendrá que estar conformado por un número impar de personas, con un máximo de 5 personas.
- b) Equipo de Investigadores, compuesto por tres trabajadores dependientes del empleador los cuales tendrán formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, quienes llevarán a cabo la investigación.
- c) Persona natural dependiente o independiente del empleador con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, quienes llevarán a cabo la investigación.  
En caso de que se adopte por un equipo de investigadores siempre será mixta (hombres y mujeres) con el objeto de cumplir con la perspectiva de género que debe informar todo el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La designación del Equipo de Investigadores es facultad exclusiva del empleador, será informada al denunciante por escrito, una vez que haya sido designado.

Si comenzada la investigación, al momento de prestar declaración, la persona denunciante o denunciada preste antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador, ésta podrá pedir el cambio. Al efecto el empleador evaluará fundadamente la situación, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo que debe quedar registro en el informe de investigación. En caso de que la resolución del empleador corresponda al cambio de la entidad investigadora, esta deberá ser fundada, puesta en conocimiento de los interesados y designando a una nueva entidad investigadora, lo que deberá realizarse en un plazo máximo de dos días hábiles.

#### **ARTICULO 58-D: Investigación propiamente tal:**

- a) En el caso que el investigador o el equipo de investigación considere que una denuncia es inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, pese a haber sido subsanada de conformidad a lo señalado en la letra e) del Artículo 58-A, se lo comunicara por escrito al denunciante, para efectos de su complementación y/o rectifique dentro de un plazo máximo de tres días hábiles. Esta comunicación debe ser fundada y notificada al denunciante mediante correo electrónico que informo para los fines pertinente. Lo anterior, tiene como finalidad propender al esclarecimiento de los hechos denunciados. Transcurrido el plazo antes indicado, en caso de que el denunciante no conteste el requerimiento generado por la entidad investigadora, se podrá dar termino a la investigación mediante resolución fundada e indicándole al denunciante que en todo caso siempre puede volver a denunciar y aportar los antecedentes respectivos.

Es importante señalar que la entidad investigadora solo podrá solicitar la aclaración y/o rectificación por una sola vez, al inicio del procedimiento.

- b) Las declaraciones se harán por medio de entrevistas que se tomarán preferentemente de manera presencial, en dependencias del empleador o en su defecto, en dependencia de los investigadores externos. Lo anterior es sin perjuicio de poder acordar con el entrevistado que las declaraciones se realicen por videoconferencia, las cual se grabarán con el consentimiento de las personas y se mantendrán confidenciales, bajo apercibimiento de sanción penal. En este último caso, el entrevistado deberá firmar acta de consentimiento para grabar su declaración, en la cual se especificará que esta se mantendrá en reserva y que cualquier publicación o difusión de ella será responsable la entidad fiscalizadora.
- c) Quien esté a cargo de la investigación, citará por escrito a denunciante, denunciado y testigos a entrevistas, fijando día y horas de la misma, señalando el medio de contacto para confirmar sus asistencias. La citación se realizará mediante correo electrónico personal autorizado para fines laborales con copia a su correo institucional, en caso de que existiera. Esta citación se hará con al menos 24 horas de anticipación.

Si la persona denunciante, denunciado o testigos, no pueden asistir el día y hora en que fue citada, deberá comunicarlo de inmediato, dando respuesta al correo que los cita, argumentando los motivos de la imposibilidad y proponiendo una fecha lo más próximo posible.

El impedimento debe ser justificable, toda vez que los trabajadores tiene el deber de colaborar con la investigación por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, para poder esclarecer los hechos.

Si el impedimento es por temas laborales, el empleador dará todas las facilidades para que pueda asistir a prestar declaración, debido al principio de celeridad.

En consecuencia, en caso de imposibilidad de asistir, quien este a cargo de la investigación agendará nueva cita, lo más próximo posible, dejando testimonio de dicha situación en el Informe de Investigación.

Las entrevistas se realizarán por una sola persona, aun cuando la entidad investigadora se componga por más de un miembro.

Las entrevistas se realizarán propendiendo un clima cálido, en la medida de lo posible, de aceptación, con una voz calmada y sin establecer juicios. Estas se deberán realizar mediante un lenguaje simple y claro, no tendencioso, con preguntas abiertas que no contengan la respuesta, salvo en caso de que esta sea para aclarar situaciones o hecho ya señalados por el entrevistado.

Las entrevistas que se realicen de manera presencial, y no sean grabadas, deberán constar como transcripciones literales de lo manifestado, sin omitir expresiones realizadas por el entrevistado. Posteriormente se levantará acta con la declaración explícita del entrevistado la cual se le exhibirá, y deberá ser firmada previa lectura por el entrevistado y entrevistador.

Asimismo, previo al inicio de la entrevista presencial, se le comunicará al entrevistado la posibilidad de que esta sea grabada, otorgándole documento de consentimiento en el cual se señale que esta quedará en reserva sin posibilidad de publicidad o difusión sin previo consentimiento, bajo responsabilidad de la persona que realice la entrevista. El entrevistado podrá aceptar ser grabado o en su defecto negarse a ello.

Concluido el proceso de investigación, cualquier registro de audio /o audiovisual se mantendrá en

- reserva hasta el término de la misma, sin posibilidad de publicidad o difusión sin previo consentimiento del entrevistado, bajo responsabilidad de la entidad empleadora, considerando que cualquier conocimiento de estos por un tercero, tendrá una responsabilidad objetiva respecto del empleador.
- d) Si durante las declaraciones quien esté a cargo de la investigación advierte que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de delitos penales, les informarán a los posibles afectados de tal situación, informándoles de los canales para denunciar tales actos.
  - e) Quien esté a cargo de la investigación adoptará las medidas necesarias para garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
  - f) Prestada la declaración por los involucrados, éstos consideran que tienen nuevos antecedentes, siempre podrán hacerlos llegar a quien esté a cargo de la investigación y pedir nueva cita para justificar sus dichos, a través de correo electrónico que se les informará al momento de tomar declaración.
- El empleador entiende que, al tratarse de temas tan sensibles y pluriofensivos de los derechos fundamentales, en el transcurso de la investigación puedan surgir dudas y más antecedentes. Es por lo anterior que siempre estará abierta a recepcionar nuevos antecedentes con el objeto de llegar a una conclusión que se armonice con la realidad de los hechos.
- g) El ente investigador deberá recibir cualquier tipo de antecedente que sea puesto a su disposición y que tenga directa relación con los hechos denunciados, dejando registro de aquello en el procedimiento.
  - h) Además de las declaraciones (denunciante, denunciado, potenciales testigos), quien este a cargo de la investigación analizará otros antecedentes, tales como:
    - Contratos de trabajo y anexos;
    - Registro de asistencia en caso de corresponder;
    - Carpeta personal de los involucrados (amonestaciones, licencias médicas, entre otros);
    - Lugares físicos donde los involucrados prestan servicios;
    - Registros de las cámaras establecidas de conformidad al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
    - Legislación vigente;
    - Contratos comerciales (en caso de terceros ajenos a la relación laboral);
    - Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
    - Reglamento para empresas contratistas;
    - Entre otros.
  - i) La investigación se deberá desarrollar en un plazo máximo de 30 días hábiles, concluyendo con el Informe de Investigación.
  - j) Este plazo no se suspende bajo ningún respecto. En consecuencia, en caso de que alguno de los involucrados durante la investigación se encuentre con licencia médica, para el solo efecto de garantizar la bilateralidad de la audiencia, quien este a cargo de la investigación enviará correo electrónico a su correo personal autorizado para fines laborales, para que, si lo estima necesario, preste declaración. Al efecto, y como la persona se encuentra con licencia médica, se arbitrará los medios necesarios para facilitar la evacuación de este trámite, si la persona lo quiere realizar, siempre voluntariamente.
  - k) En caso de no prestar declaración, y habiendo cumplido con dar la oportunidad de ser oída, el informe deberá ser evacuado con prescindencia de esta.
  - l) Toda la investigación será registrada por escrito, tanto en papel como en formato digital. Asimismo, las declaraciones que efectúen las partes y los testigos constarán por escrito en papel y con firma de ellos en cada una de las hojas. Estas podrán ser registradas y grabadas con la autorización específica de quien declare, resguardando la confidencialidad bajo sanción penal.

#### **ARTICULO 58-E: Contenidos del informe de investigación.**

Antes del término de los 30 días hábiles desde recibida una denuncia, el Equipo Investigador debe evacuar un informe escrito, tanto en papel como en formato digital, el cual deberá contener, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT del empleador.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada (nombre, cédula de identidad), y a lo menos la indicación de correo electrónico personal autorizado para fines laborales, en caso que proceda.
- c) Individualización de quien estuvo a cargo de la investigación con nombre, cédula de identidad y correo electrónico personal autorizado para fines laborales. En caso de que la persona denunciante haya observado la imparcialidad, de conformidad a lo señalado previamente, en el informe se dejará registro de esta circunstancia y de la resolución.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas de éstas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

- g) En el caso de que alguna de las personas involucradas (denunciante/denunciado) se encuentre con licencia médica durante el transcurso de la investigación, se deberá dejar plasmado el informe, el hecho de haberse remitido correo electrónico dando las facilidades para declarar, en caso de que la persona lo decida voluntariamente.
- h) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- i) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- j) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de conductas de acoso laboral, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- k) Una vez finalizado el Informe de Investigación, el empleador comunicará tal circunstancia a la persona afectada, denunciante y denunciado (a los correos electrónicos), señalándole además que enviará el informe y sus conclusiones a la Dirección del Trabajo para sus observaciones, la que dispone de 30 días hábiles para pronunciarse al respecto. Todo lo anterior, con el objeto de que las personas tengan noticia del avance de la investigación, así como certeza de que se está analizando el caso, por la importancia que reviste.

#### **ARTICULO 58-F: Remisión del Informe de Investigación a la Dirección del Trabajo**

El empleador, dentro del plazo de dos días hábiles de finalizada la investigación llevada a cabo, remitirá dicho informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, la que deberá emitir un certificado de la recepción de este.

#### **ARTICULO 58-G: Hechos posteriores a la remisión del informe del Equipo Investigador a la Dirección del Trabajo**

Una vez que el Informe de Investigación con sus conclusiones, fue remitido a la Dirección del Trabajo, ésta tendrá un plazo de treinta días hábiles para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie dentro de dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del Informe, en especial para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. En este caso, el empleador deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

#### **ARTICULO 58-H: Adopción de medidas o sanciones del Informe de Investigación por el empleador**

Una vez que el empleador ha sido notificado por parte de la Dirección del Trabajo de sus observaciones al Informe elaborado, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los quince días corridos, informando de tales a la persona denunciante y denunciada, por escrito.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurridos los treinta días hábiles desde la remisión del Informe de Investigación a la Dirección del Trabajo, debiendo dar cuenta a la parte denunciante y denunciada, por escrito.

Las parte denunciada y denunciante tendrán un plazo de cinco días hábiles para presentar un recurso de apelación frente a la decisión adoptada, debiendo acompañar todos los medios que considere necesario para objeto de fundamentar su pretensión. El empleador deberá resolver el medio de impugnación en un plazo máximo de tres días hábiles, el cual deberá comunicar de manera escrita a los interesados, mediante correo electrónico o en su defecto de manera personal, suscribiendo la entrega del documento por la persona que lo recibe.

#### **ARTICULO 59°:**

#### **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO CUANDO LA DENUNCIA SE HACE DIRECTAMENTE EN LA DIRECCION DEL TRABAJO O CUANDO EL EMPLEADOR LA DERIVA A LA DIRECCION DEL TRABAJO.**

La investigación por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo será llevada a cabo directamente por la Dirección del Trabajo, en los siguientes casos:

- a) Cuando la persona denuncie directamente en la Dirección del Trabajo
- b) Cuando el empleador, en uso de sus facultades, decida remitir la investigación a la Dirección del Trabajo, lo cual lo hará dentro de los tres días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, cuestión que comunicará por escrito a la persona denunciante (correo electrónico).
- c) Cuando el denunciado sea una de las personas mencionadas en el artículo 4° del Código del Trabajo, tales como gerentes o quienes representan a la empresa.

Cualquiera sea la forma de inicio de la investigación por parte de la Dirección del Trabajo, ésta deberá respetar los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

En este mismo orden de ideas, el empleador facilitará todos los medios a las personas que deban prestar declaraciones ante la Dirección del Trabajo. En este sentido, en caso de ser necesario, otorgará permisos, sin que estos sean descontados de sus remuneraciones, siempre que acrediten estar colaborando con la Dirección del Trabajo.

Si la denuncia se hace directamente ante la Dirección del Trabajo, ésta deberá notificar al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad al artículo 508 del Código del Trabajo, este es, al tercer día hábil de haber recibido correo electrónico, como máximo.

La Dirección del Trabajo, deberá concluir su informe de investigación en el plazo de treinta días hábiles de recibida la denuncia, y deberá notificarlo al empleador, a la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, con las medidas correctivas, las cuales deberán ser adoptadas dentro de los quince días corridos desde recibido el informe.

Por su parte, el Informe de Investigación realizado por la Dirección del Trabajo, deberá cumplir con los mínimos indicados en el presente capítulo.

#### **ARTICULO 60°: DE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS ADOPTADAS POR EL EMPLEADOR**

Las medidas correctivas que adopte el empleador como consecuencia de las conclusiones arribadas y validadas por la Dirección del Trabajo, o que ésta haya modificado, tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y que generen garantía de no repetición de la conducta, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

Estas medidas podrán establecerse, tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores del empleador, o de un área determinada, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia, cambios permanentes de área o puestos de trabajo que no impliquen menoscabo a los involucrados, término de contratos de prestaciones de servicios, entre otras medidas comprendidas en el Protocolo de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo.

En el caso de denuncia por violencia por terceros, el Informe de Investigación contendrá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que originó la denuncia, toda vez que al ser tercero no se le pueden aplicar sanciones.

#### **ARTICULO 61°: DE LAS SANCIONES Y SU IMPUGNACION**

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo. Con todo, en el caso de la letra f) del N°1 del artículo 160, esto es, en los casos de acoso laboral, de conformidad al artículo 211-E del Código, evaluará la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones de su Informe de Investigación, y podrá imponer, en caso de que no se opte por el despido, alguna de las sanciones contenidas en el TITULO X DE LAS SANCIONES Y MULTAS, artículo 31 y siguientes de este Reglamento.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el Informe de Investigación del empleador o de la Dirección del Trabajo, y que motivaron el despido.

#### **ARTICULO 62°: DE LAS INVESTIGACIONES POR ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CASOS DE SUBCONTRATACION**

En caso de que el empleador como empresa principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, y que dicha denuncia comprenda a personas de la misma empresa empleadora, deberá informarle a dicha persona las instancias que contempla el artículo 211 B bis del Código del Trabajo, esto es, señalarle que puede presentar la denuncia directamente ante su empresa empleadora o ante la Dirección del Trabajo. Una vez que la persona denunciante decida la instancia a seguir (su empresa empleadora o Dirección del Trabajo), el empleador deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días hábiles, a dicha instancia.

Es decir, el empleador recibirá la denuncia, sea escrita o de manera verbal, en este último caso, debiendo levantar "Acta de Denuncia" y dependiendo de la elección del denunciante, la remitirá o a su empleador o a

la Dirección del Trabajo, para que sustancien la investigación respectiva.

Ahora bien, en el caso de que los hechos denunciados involucren a trabajadores de distintas empresas, sean éstos de la principal, usuaria, de la contratista, etc., la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días hábiles desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación, a menos que decida derivarla a la Dirección del Trabajo. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

### **TÍTULO XVIII** **LEY DE LA SILLA LEY 2951**

**Artículo 63°:** En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

### **TÍTULO XIX** **DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°20.105**

**Artículo 64°:** Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

En los casos que corresponda, la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizadas.

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir advertencia que prohíbe fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

**Artículo 65°:** Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
  - i. Establecimientos de educación Parvularia, básica y media.
  - ii. Recintos donde se expendan combustibles.
  - iii. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
  - iv. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
- c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b) Aeropuertos y Terrapuerto.
- c) Teatros y cines.
- d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g) Dependencias de órganos del Estado.
- h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g). Para dicho efecto, el director del establecimiento o el

administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

## TÍTULO XX DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

**Artículo 66°:** La ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

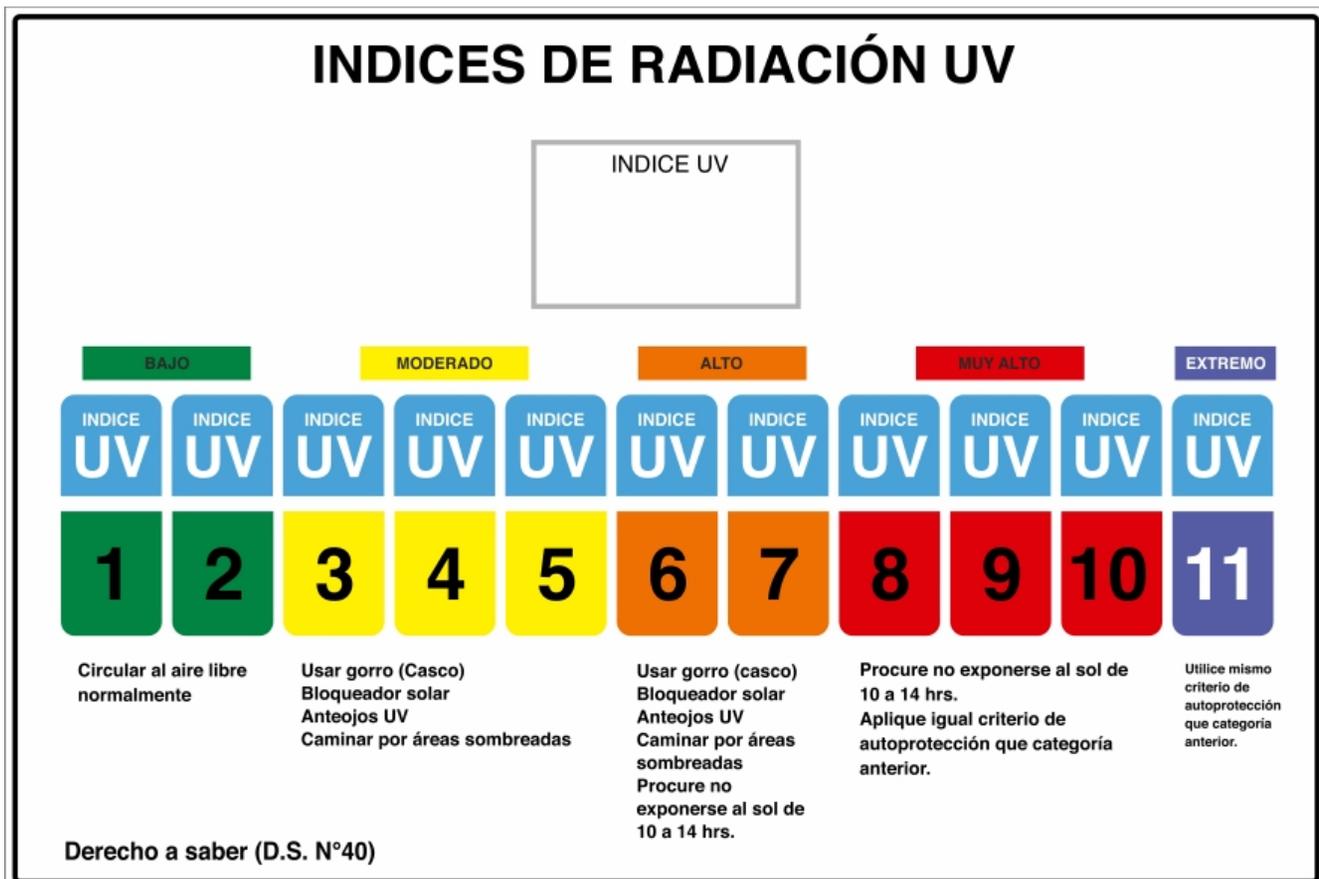
**Artículo 67°:** Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.  
Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.  
Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

A continuación, se informa sobre el riesgo de exposición y las recomendaciones correspondientes, de acuerdo al índice de radiación solar:

Índice	11 ó +	8 – 10	6 – 7	3 – 5	1 – 2
Riesgo de Exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
Recomendación	Protección máxima. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Estar a la sombra y usar filtro solar.			Requiere protección. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar.	



**TÍTULO XXI**  
**NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD**

**A. PREÁMBULO**

**Artículo 68°:** Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**Art. N° 67 de la Ley N° 16.744:**

*"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."*

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

## LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 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 sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.

### B. DISPOSICIONES GENERALES Artículo 69º: Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) **Trabajador:** Toda persona, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes y por los cuales percibe una remuneración.
- b) **Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador.
- c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos Nº 5 y Nº 7 de la Ley 16.744.
- e) **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley 16.744).
- f) **Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744).
- g) **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley 16.744).
- h) **Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de la empresa CORPORACIÓN EDUCACIONAL VILLA LOURDES es la Mutual de Seguridad CChC, de la cual la empresa es adherente.
- i) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. 54 – 21 febrero 1969)
- j) **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
- k) **Equipos de protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.

### Artículo 70º: Hospitalización y atención médica

La Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley 16.744 para con el personal de la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes.

Los jefes directos, definidos en el Artículo Nº 70 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

**Artículo 71º:** La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

#### **Artículo 72º: De la notificación del accidente del trabajo**

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato; el plazo no debe exceder a las 24 horas de acaecido.

- a) El jefe directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad CChC.
- b) 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 73º: Investigación de los accidentes**

- a) Será obligación del jefe directo, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya 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 un accidente acaecido a algún trabajador, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) 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 de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento de Personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

#### **Artículo 74º: De los Comités Paritarios Organización, elección y funcionamiento**

(APLICABLE SOLO SI LA EMPRESA, FAENA, SUCURSAL O AGENCIA CUENTA CON MÁS DE 25 TRABAJADORES)

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b) Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes)
- d) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causajustificada.
- g) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

**Artículo 75°:** En caso que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

**Artículo 76°: Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)**

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

### C. OBLIGACIONES

**Artículo 77°: Son obligaciones para todo el personal y la empresa los siguientes puntos:**

1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional

- a) Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.
- b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento de personal.  
La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.
- c) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.
- d) Todo trabajador que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7° DS. 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
  - La propia declaración del lesionado.
  - Declaración de testigos.
  - Certificado de atención de Posta u Hospital.
- e) Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- f) El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.

## 2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. 594 – 1999.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos, físicos y biológicos. La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos, o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

## 3.- Elementos de protección personal

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlo en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador dará cuenta de inmediato a su jefe directo si su E.P.P. ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

## 4.- Mantenimiento, orden y aseo

El trabajador deberá preocuparse de prevenir cualquier anomalía que pueda causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.

Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.

## 5.- Prevención y protección contra incendio

En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales, o similares.

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existen o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el Art. N°46 del D.S. 594.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la empresa y participar en los simulacros.

Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos, extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

## **D. PROHIBICIONES**

**Artículo 78°: Queda prohibido a todo el personal de la empresa:**

- a) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- b) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- c) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- d) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- e) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- f) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- g) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares de en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- h) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.

- i) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- j) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.

**E. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Artículo 79°:** *(Artículo 76° de la Ley 16.744)*

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

**Artículo 80°:** *(Artículo 77° de la Ley 16.744)*

Los afiliados o sus derecho-habientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

**ART. 77 BIS DE LA LEY 16.744**

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, sumando el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento

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

**F. D.S. N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, D.S.73, del mismo Ministerio.**

**Artículo 81º:** (Art. 71 D.S. 101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

**Artículo 82º:** (Art. 72 D.S. 101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o extrabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

**Artículo 83º:** (Art. 73 D.S. 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 68 y 69 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “orden de reposo Ley 16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

**Artículo 84º:** (Art. 74 D.S. 101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos - "Base de Datos Ley 16.744" - con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

**Artículo 85º:** (Art. 75 D.S. 101). Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "alta médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por "alta médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

**Artículo 86º:** (Art. 76 D.S. 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compín) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las Compín y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c) Las Compín, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las Compín, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compín deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.  
Las Compín deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f) Las resoluciones que emitan las Compín y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compín estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En las Compín actuará un secretario, designado por el secretario regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las Compín y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este Reglamento.

**Artículo 87º:** (Art. 76 bis D.S. 101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compín, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La Compín o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste, se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La Compín o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

**Artículo 88º:** (Art. 77 D.S. 101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 89º:** (Art. 78 D.S. 101). La Comere funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

**Artículo 90º:** (Art. 79 D.S. 101). La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

**Artículo 91º:** (Art. 80 D.S. 101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

**Artículo 92º:** (Art. 81 D.S. 101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 93º:** (Art. 82 D.S. 101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional. La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin de que el presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de trabajadores y/o empleadores no efectúen proposiciones, el presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades.

**Artículo 94º:** (Art. 83 D.S. 101). El abogado integrante de la Comere será designado libremente por el presidente de la República.

El presidente de la República, previa propuesta del ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la Comere, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la ley, uno de los cuales la presidirá.

**Artículo 95º:** (Art. 84 D.S. 101). Los miembros de la Comere durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la Comere serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

**Artículo 96º:** (Art. 85 D.S. 101). La Comere sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la Comere deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador.

**Artículo 97º:** (Art. 86 D.S. 101). La Comere deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

**Artículo 98º:** (Art. 87 D.S. 101). Los miembros de la Comere gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

**Artículo 99º:** (Art. 88 D.S. 101). El secretario de la Comere tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la Comere, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

**Artículo 100º:** (Art. 89 D.S. 101). Los gastos que demande el funcionamiento de la Comere serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

**Artículo 101º:** (Art. 90 D.S. 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley N° 16.395.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79º.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

**Artículo 102º:** (Art. 91 D.S. 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77º de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 103º:** (Art. 92 D.S. 101). La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la Comere o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

**Artículo 104º:** (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 105º:** (Art. 94 D.S. 101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80º de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

### G. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (DS. 40, TÍTULO VI)

**Artículo 106º:** Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del trabajador a un nuevo puesto.

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa Corporación Educacional Villa Lourdes.

#### Riesgos generales

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga <sup>3</sup> , dispuestos por su empresa.
Ley N° 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.

<sup>3</sup> La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos, deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito ( <u>Ley N°18.290</u> ) y participar en cursos de manejo defensivo.
	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector <sup>5</sup> solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.
		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta <sup>6</sup> informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición. <sup>7</sup>
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

<sup>5</sup> Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. Artículo 21, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006

<sup>6</sup> Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta. Artículo 18, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.

ÍNDICE UV	PROTECCIÓN	
1	NO NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR.</li> </ul>
2		
3	NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MANTÉNGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA.</li> <li>• USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO.</li> <li>• USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.</li> </ul>
4		
5		
6		
7	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA.</li> <li>• BUSQUE LA SOMBRA.</li> <li>• SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO.</li> <li>• USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.</li> </ul>
8		
9		
10		
11		

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa Corporación Educativa Villa Lourdes

#### Riesgos en trabajos con máquinas

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
2.- Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos. Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.

3.- Sobreesfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga <sup>8</sup> , dispuestos por su empresa Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
4.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
5.- Exposición a humos metálicos	Tetanización, fibrilación ventricular, quemaduras	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
	Tetanización, fibrilación ventricular, quemaduras Lesiones al aparato y tracto respiratorio	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas. Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
6.- Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.
7.2- Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras.

<sup>8</sup> Ley 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.

8.- Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
9.- Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
10.- Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 <u>Db</u> a en la jornada.
11.-Exposición a temperaturas extremas (alta- baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.
12.- Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

**Riesgos por agentes químicos**

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>1.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)</p>	<p>Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</p> <p>Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>
<p>2.- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)</p>	<p>Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>

**Se deberán considerar anexados a este reglamento todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.**

## TÍTULO XXII

### ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL RIESGO EVALUACIÓN

**Artículo 107°:** CIRCULAR N°3709

SANTIAGO, 9 DE NOVIEMBRE 2022

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO MODIFICA EL TÍTULO III. CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES Y EL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS, DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, AMBOS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

La Superintendencia de Seguridad Social, en el uso de las atribuciones que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 letra d) de la Ley N°16.395 y el artículo 12 de la Ley N°16.744, y considerando la actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, aprobada mediante la Resolución Exenta 1448, de 11 de octubre de 2022, del Ministerio de Salud, ha estimado pertinente modificar las instrucciones contenidas en el Título III. Calificación de enfermedades profesionales del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, y el Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados del Libro IV. Prestaciones preventivas, ambos del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.

I. INTRODÚCENSE LAS SIGUIENTES MODIFICACIONES EN EL TÍTULO III. CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES:

1. Modifícase la Letra C. Protocolo de patologías de salud mental, del siguiente modo:

1.1. Reemplázase el título de esta letra, por “Protocolo de enfermedades mentales”.

1.2. Modifícase el Capítulo I. Aspectos Generales, de la siguiente manera:

a) Reemplázase en todo el texto la expresión “enfermedad de salud mental” por “enfermedad mental”.

b) Reemplázase en todo el texto las expresiones “patología de salud mental” y “patologías de salud mental” por “patología mental” o “patologías mentales”, según corresponda. Lo anterior, excepto aquellas contenidas en el título de las letras a) y b) del número 1 del Capítulo I, en el primer párrafo del número 1 y en el título del número 3 del Capítulo II, en que se reemplazan por las expresiones “enfermedad mental” o “enfermedades mentales”, según corresponda.

c) Intercalase|0.

en el tercer párrafo del encabezado, entre el artículo “la” y la palabra “correlación”, la expresión “determinación de una”

b) Reemplázase en el primer párrafo del número 2. Patologías a las que aplica este protocolo, la tabla por la siguiente:

Glosa del diagnóstico	Código CIE-10
Trastorno mixto de ansiedad y depresión	F41.2, F41.3
Trastornos de ansiedad	F 41.9
Trastornos de adaptación	F43.2
Reacciones al estrés	F43.0, F43.8, F43.9
Trastorno de estrés postraumático	F43.1
Episodio depresivo	F32.0, F32.1, F32.2, F32.3, F32.8, F32.9
Trastorno de somatización	F45.0, F45.1, F45.4

1.3. Modifícase el Capítulo II. Normas especiales del proceso de calificación, en los siguientes términos:

a) Reemplázase en todo el texto la expresión “enfermedad de salud mental” por “enfermedad mental”.

b) Reemplázase en todo el texto las expresiones “patología de salud mental” y “patologías de salud mental” por “patología mental” o “patologías mentales”, según corresponda

c) Modifícase la letra a) evaluación médica, del número 1, del siguiente modo:

i) Reemplázase en el cuarto párrafo, la expresión “SUSESOS-ISTAS 21” por la expresión “CEAL-SM / SUSESOS”.

ii) Reemplázase en el cuarto párrafo, la expresión “del trabajador” por la frase “donde cumple funciones el trabajador/a”.

iii) Fusionanse los párrafos cuarto, quinto y sexto, en un párrafo único.

d) Reemplázase en el segundo párrafo de la letra b) Evaluación psicológica, del número 1, la expresión “los cuales deben servir de base para la elaboración de una hipótesis que les de coherencia” por “.En virtud del análisis de todos estos antecedentes se debe elaborar una hipótesis de diagnóstico que sea coherente”.

e) Agrégase en el tercer párrafo del número 3, a continuación de la palabra “pronunciamento”, la expresión “de dicho organismo”.

f) Reemplázase el número 4. Cambio de puesto de trabajo y/o readecuación de condiciones de trabajo, por el siguiente:

“4. Readecuación de condiciones de trabajo y/o cambio de puesto de trabajo

La entidad empleadora debe adoptar todas las medidas necesarias destinadas a readecuar las condiciones de trabajo con el fin de cesar la exposición al o a los agentes causante de la enfermedad y reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo.

Atendido lo señalado, el organismo administrador o el administrador delegado deberá prescribir a la entidad empleadora o centro de trabajo, según corresponda, las medidas dirigidas a eliminar en su origen los factores de riesgo causantes de la enfermedad profesional, en el plazo señalado en el número 8, del Capítulo IV, Letra A de este Título III, y establecer los plazos para su cumplimiento y verificar que se hayan implementado.

El cambio de puesto de trabajo debe realizarse en el caso de que sea la medida más saludable para el trabajador y la organización, haciendo los máximos esfuerzos para que en todo momento el trabajador/a mantenga su puesto de trabajo. Cuando la naturaleza del puesto no permite un ajuste a la organización del trabajo en el corto plazo, el organismo administrador y administrador delegados podrán prescribir un cambio de funciones o de puesto de trabajo de manera temporal.

g) Modifícase el número 5. Incorporación del centro de trabajo al programa de vigilancia, del siguiente modo:

i) Reemplázase en el primer párrafo, la expresión “el que corresponda de acuerdo a la definición de la letra i), número 3, Capítulo IV, Letra F, Título II, del Libro IV del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744” por la expresión “todo el personal que labore en el centro de trabajo independiente de su tamaño”.

ii) Sustitúyase el segundo párrafo por el siguiente: “Ante la presencia de un “caso centinela”, las empresas con administración delegada y los organismos administradores notificarán a la entidad empleadora el ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia en un plazo no superior a 15 días, contados desde la fecha de la resolución de calificación de origen de los accidentes y enfermedades de la Ley N°16.744 (RECA). En dicha notificación se deberán incluir todas aquellas medidas que el organismo administrador prescriba para modificar en su origen los factores de riesgo que se hayan identificado durante el proceso de calificación, el plazo para su cumplimiento y la verificación. Para el caso de los administradores delegados, estos deberán llevar un registro de centros de trabajo que ingresen a vigilancia. La incorporación de cada centro deberá efectuarse en un plazo de 15 días desde la fecha de la resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la Ley N°16.744 (RECA). En tal registro deberán consignarse todas las medidas destinadas a modificar en su origen los factores de riesgo que se hayan identificado durante el proceso de calificación, el plazo para su cumplimiento y la verificación.”.

iii) Incorpórase en el cuarto párrafo, la siguiente oración final “El centro de trabajo permanecerá en el programa de vigilancia si, habiendo modificado su ubicación geográfica o el número de trabajadores/as, mantiene una organización similar a la que tenía cuando fue evaluado o se le prescribieron medidas de modificación y carece, asimismo, de alguna de las condiciones que permiten egresar de la condición de vigilancia detalladas en la letra f), número 3, Capítulo V, Letra F, Título II, Libro IV.”.

iv) Elimínase el quinto párrafo, pasado el párrafo sexto actual a ser el párrafo quinto

v) Reemplázase en el sexto párrafo, que pasa a ser el párrafo quinto, la expresión “en la letra e) del número 3, Capítulo IV, Letra F, Título II, del Libro IV”, por la expresión “los numerales 1 al 3 del Capítulo I, Letra G, Título II, del Libro IV”.

2. Modifícase en la Letra H. Anexos, el Anexo N°17 “Instructivo para evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral”, en los siguientes términos:

a) Elimínase en el título la expresión “de salud”

b) Reemplázase en el número 15, la expresión “SUSESO-ISTAS21” por “CEAL- SM/-SUSESO”, y elimínase la frase “versión (breve/completa), nivel de riesgo general del centro de trabajo (alto, medio, bajo);”.

**MODIFÍCASE EL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, DEL SIGUIENTE MODO:**

1.- Incorpórase al final del párrafo de la letra a) del número 1 de la Letra A. Actividades permanentes de prevención de riesgos laborales, la siguiente oración:

“Asimismo, son específicas las medidas correctivas prescritas a la entidad empleadora para el control de los riesgos identificados en la calificación del origen de una enfermedad profesional, así como aquellas medidas que surjan de la implementación del programa de vigilancia en un centro de trabajo.”.

2.- Incorpórase las siguientes modificaciones en la Letra F. Evaluación ambiental y de salud:

2.1. Elimínase en el numeral ii) de la letra f) del número 3. Programas de vigilancia epidemiológica, del Capítulo I. Aspectos generales, la expresión “o psicosociales” y agrégase la siguiente oración final: “De manera similar y según lo dispuesto por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo debe ser efectuada con el instrumento Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM SUSESO) y seguir los parámetros de niveles y estados de riesgo dispuestos en dicho protocolo.”.

2.2. Modifícase el Capítulo V. Evaluación de riesgo psicosocial laboral, en los siguientes términos:

a) Reemplázase el contenido del 1. Antecedentes generales, por el siguiente: “Los factores de riesgo psicosocial laboral (FRPSL), es decir, aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo. La medición de estos factores se efectúa con instrumentos válidos, confiables y estandarizados, y para Chile el instrumento validado es el CEAL–SM / SUSESO (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / Superintendencia de Seguridad Social). Este instrumento, a contar del 1° de enero de 2023, reemplazará al cuestionario SUSESO/ISTAS21.

En concordancia con lo anterior, el objetivo del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo - en adelante "el protocolo"- establecido por el Ministerio de Salud, es identificar la presencia y nivel de exposición a FRPSL de los trabajadores y trabajadoras en las entidades empleadoras, lo que determina la prescripción de medidas para eliminar o disminuir el riesgo, o el ingreso de la entidad empleadora al programa de vigilancia del organismo administrador al que se encuentre adherida o afiliada o de la empresa con administración delegada, según corresponda.

La responsabilidad de la medición y evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo es de la entidad empleadora, quien debe realizar la identificación y evaluación del riesgo utilizando el cuestionario CEAL–SM / SUSESO. Este instrumento permite evaluar el estado de riesgo por FRPSL en los ambientes de trabajo y determinar, de acuerdo con lo indicado en el protocolo, si la organización ingresa al programa de vigilancia de su organismo administrador. El objetivo último de la medición de la exposición a FRPSL es caracterizar estos factores de riesgo en el lugar de trabajo, para que se implementen medidas correctivas que aumenten el bienestar de los y las trabajadores/as y permitan disminuir la incidencia y prevalencia de las enfermedades mentales profesionales. Estas acciones pueden también mejorar el desempeño de la organización.”.

b) Reemplázase el contenido de la 2. Acerca del cuestionario SUSESO/ISTAS21 “2. Acerca del cuestionario CEAL–SM / SUSESO

El cuestionario CEAL–SM / SUSESO fue validado en Chile por un equipo de expertos bajo la conducción de la Superintendencia de Seguridad Social. La validación incluyó la aplicación a una muestra representativa de trabajadores y trabajadoras chilenos, y su posterior análisis estadístico y psicométrico, obteniendo buenos resultados en todos ellos. De esta validación se obtuvieron también los baremos o criterios que definen los diferentes niveles de riesgo de cada trabajador y de los centros de trabajo. El cuestionario CEAL–SM / SUSESO se basó en gran parte en la última versión del cuestionario COPSQ (III) (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), un instrumento de amplia aplicación internacional. El instrumento debe ser aplicado con una metodología participativa, resguardando el anonimato, confidencialidad y respeto a los derechos de los trabajadores.

La aplicación del instrumento debe ser el resultado de un proceso de consenso entre las partes involucradas en la prevención de riesgos de cada lugar de trabajo, es decir, los representantes del empleador y de los trabajadores. Si la falta de acuerdo entre los actores involucrados llevara a que los trabajadores/as no respondieran el cuestionario o lo hicieran en una tasa inferior al 60% de la dotación del centro de trabajo, los resultados de esta medición no pueden ser utilizados como una evaluación válida de riesgo. De producirse esta situación, debe quedar registrada por escrito con sus fundamentos por parte del empleador.

Según lo establecido en el protocolo, medir los FRPSL es obligatorio para todo tipo de organización, por lo que el instrumento de evaluación tendrá que abarcar a todos los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo (recinto, empresa, faena, sucursal o agencia). La denominación "lugar de trabajo" será considerada equivalente a "centro de trabajo".

c) Modifícase el número 3. “Instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre el uso del cuestionario SUSESO/ISTAS21”, de la siguiente forma:

i. Reemplázase en el título y en el contenido del número 3, la expresión “SUSESO-ISTAS 21” por la expresión “CEAL-SM / SUSESO”.

ii. Modifícase la letra a) en los siguientes términos:

- Reemplázase el segundo párrafo del numeral i. por el siguiente “Se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social, un registro de todos los profesionales capacitados y remitir esta información al módulo de capacitación del SISESAT.”.

- Elimínase el numeral ii.

- Reemplázase el texto del numeral iv, que pasa a ser el numeral iii, por el siguiente: “iii. Realizar capacitaciones sobre los factores de RPSL y sobre la metodología de aplicación del cuestionario a los comités de aplicación de sus empresas adherentes o afiliadas, de acuerdo con lo instruido en el plan anual de prevención. En estas capacitaciones el organismo administrador y el administrador delegado entregará orientaciones generales para el correcto cumplimiento de cada una de las etapas de la metodología CEAL–SM / SUSESO y para el diseño de medidas preventivas.”.

- Elimínanse los numerales v, vii, viii, ix y x, pasando el numeral vi actual a ser el numeral iv nuevo.
  - Incorpórase el siguiente nuevo numeral v: “v. Notificar a los centros de trabajo, con al menos tres meses de anticipación a la fecha de inicio de la siguiente evaluación, informando que deben solicitar la habilitación de la plataforma electrónica del cuestionario, para la fecha en que se aplicará.”.
- iii. Reemplázase las letras b), c), d), e), f), g), h), i), j), k) y l), por las siguientes:
- “b) Los organismos administradores y administradores delegados deberán gestionar la habilitación y el correcto uso de la plataforma electrónica del cuestionario que dispone la Superintendencia de Seguridad Social, realizando el siguiente procedimiento general:
- i.- Una vez informado el centro de trabajo, este debe solicitar al respectivo organismo administrador o al responsable del administrador delegado, según corresponda, la habilitación de la plataforma del cuestionario para la fecha en que aplicará, este organismo debe enviar la "solicitud de cuestionario CEAL–SM / SUSESO" mediante el documento electrónico descrito en el Anexo N°5: "Documento electrónico de habilitación del cuestionario CEAL–SM / SUSESO ", a través del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT).
  - ii. La solicitud será validada, se habilitará el proceso en la plataforma CEAL–SM / SUSESO y el sistema enviará un correo electrónico con las credenciales de acceso al responsable del organismo administrador o el administrador delegado a cargo del proceso del respectivo centro de trabajo.
  - iii. El organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, orientará al centro de trabajo sobre la administración y distribución de las credenciales de acceso.
  - iv. El sistema notificará al responsable del centro de trabajo y al responsable empresa que las credenciales de acceso ya se encuentran generadas y entregadas al representante del centro de trabajo y organismo administrador o la empresa con administración delegada, según corresponda.
  - v. Los organismos administradores y los administradores delegados serán los responsables de canalizar las inquietudes, incidencias o modificaciones en la plataforma CEAL–SM / SUSESO tales como: prórrogas, suspensiones, aumento o disminución de la cantidad de evaluados o modificación de algún antecedente, mediante la funcionalidad de "Reemplazo", de acuerdo con lo instruido en el Anexo N°5: "Documento Electrónico de Habilitación del Cuestionario CEAL–SM / SUSESO (EDOC-40)".
  - vi. En aquellos centros de trabajo que no dispongan de conexión a internet y/o de computadores u otros dispositivos electrónicos que permitan utilizar la plataforma del cuestionario proporcionada por SUSESO, los organismos administradores deberán realizar las gestiones necesarias para que puedan utilizar dicha plataforma y si no fuere factible, instruirles para su aplicación en formato de papel y la posterior digitación en la plataforma de los resultados de los cuestionarios bajo la responsabilidad del Comité de Aplicación.
  - vii. Cuando los organismos administradores o administradores delegados constaten que alguna de las etapas de la metodología CEAL–SM / SUSESO descritas en el Anexo N°4 "Manual del método Cuestionario CEAL–SM / SUSESO" no se han ejecutado debidamente por parte de las entidades empleadoras, deberán proceder conforme a lo indicado en la letra f) siguiente.
- c) En aquellos centros de trabajo que hayan sido calificados con un estado de riesgo “bajo” o “medio” como resultado de la medición con el cuestionario y según lo establecido en el protocolo, los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir medidas preventivas generales y otras específicas para las unidades de análisis que, dentro del centro de trabajo, se hayan calificado con estado de riesgo “alto”. Adicionalmente deberá notificar al sistema EVAST mediante el Edoc 66, establecido en Capítulo III del Título I del Libro IX del Compendio de Normas de Seguro.
- d) En aquellos centros de trabajo que hayan sido calificados con un estado de riesgo “alto” como resultado de la medición con el cuestionario y según lo establecido en el protocolo, los organismos administradores y administradores delegados de la Ley N°16.744 incorporarán dichos centros a sus programas de vigilancia y deberán:
- i. Notificar a la entidad empleadora el ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia en un plazo no superior a 15 días contados desde la fecha de término de la aplicación del cuestionario CEAL–SM / SUSESO y generación del informe que entrega la plataforma dispuesta por SUSESO. Dicha notificación deberá efectuarse a través de alguna de las modalidades previstas en el número 5, Capítulo II, Letra C, Título III, del Libro III, registrando en sus sistemas de información la forma y fecha en que se realizó.
  - ii. Prestar asesoría técnica y guiar a la entidad empleadora en cada una de las etapas de la metodología CEAL–SM / SUSESO posteriores a la aplicación del cuestionario, de acuerdo con lo descrito en el manual de uso vigente, contenido en el Anexo N°4 “Manual del método cuestionario CEAL–SM / SUSESO”.
  - iii. Asesorar al comité de aplicación para la interpretación de los resultados.
  - iv. Conducir grupos de discusión formados por los trabajadores/as sobre los resultados de la evaluación, de acuerdo con la metodología que se encuentra detallada en el manual del instrumento. Recoger las propuestas de modificación en las condiciones laborales que surjan de este trabajo, resumirlas y ponerlas a disposición del comité de aplicación. Recoger las propuestas de este comité. Este proceso deberá concluir en el plazo de 60 días desde la fecha de término de la medición con el instrumento, según lo indicado en el protocolo.

v. Prescribir medidas correctivas específicas para cada dimensión de riesgo en el centro de trabajo, teniendo en cuenta el resultado de las propuestas del comité de aplicación y el estado de riesgo de cada unidad de análisis del centro de trabajo. Este proceso deberá concluir en el plazo de 15 días, contado desde la fecha en que concluya la etapa mencionada en el número

iv) anterior. Adicionalmente deberá notificar al Sistema GRIS mediante el archivo P05, de acuerdo a lo establecido en el número 4 de la Letra B del Título II del libro IX del Compendio de Normas del Seguro e igualmente al Sistema EVAST mediante el Edoc 66, establecido en el Capítulo III de la Letra D del Título I del Libro del referido Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744. vi. Verificar el cumplimiento de las medidas prescritas dentro del mes siguiente de finalizado el plazo indicado por el respectivo organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, considerando los plazos máximos dispuestos en el protocolo. El monitoreo debe incluir un informe al empleador sobre el estado de cumplimiento de las prescripciones. En caso de incumplimiento, el organismo administrador deberá informar a la Inspección del Trabajo y a la autoridad sanitaria competente, además de proceder de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley N°16.744. Adicionalmente deberá notificar al Sistema Evast mediante el Edoc 67, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III de la Letra D del Título I del Libro IX del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

e) El centro de trabajo egresará del programa de vigilancia de su organismo administrador, de acuerdo con el protocolo, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- i. Que en la próxima evaluación arroje un estado de riesgo medio o bajo para el centro de trabajo;
- ii. Que, habiéndose evaluado el centro de trabajo con un estado de riesgo alto, se hayan cumplido posteriormente todas las prescripciones indicadas por el organismo administrador o la empresa con administración delegada;
- iii. Que no se hayan presentado casos de enfermedad mental de origen laboral en los últimos 24 meses, o cuando existiendo una enfermedad mental laboral en los últimos 24 meses, el empleador haya cumplido todas las prescripciones indicadas por el organismo administrador o la empresa con administración delegada, según corresponda, y estas han sido verificadas por el mismo organismo administrador o la empresa con administración delegada.

El cumplimiento de las medidas prescritas, señaladas en los números ii y iii, se evidenciará con el informe de verificación entregado por el respectivo organismo administrador o empresa con administración delegada, conforme a lo indicado en el párrafo noveno del número 8. Verificación del cumplimiento, del Capítulo I, de la Letra G, del Título II, de este Libro IV. Igualmente deberá notificarse al Sistema EVAST mediante el Edoc 67, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III de la Letra D del Título I del Libro IX del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

f) Si un organismo administrador, en su carácter de organismo técnico asesor de las entidades empleadoras o de responsable directo de las actividades o acciones que les mandata el protocolo o las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, advierte que una entidad empleadora no ha cumplido, ha cumplido deficientemente algunas de las exigencias que el protocolo o el manual antes referidos les imponen, por ejemplo, en cuanto a la correcta constitución y funcionamiento del comité de aplicación, o la difusión y sensibilización del proceso entre sus trabajadores, deberá prescribir medidas para que se subsanen previo al siguiente proceso de evaluación. Lo anterior, deberá ser notificado a la Autoridad Sanitaria o la Dirección del Trabajo. Las notificaciones a la Autoridad Sanitaria deben hacerse al correo protocolos@minsal.cl dejando registro, como verificador, de la notificación realizada. Las notificaciones a la Dirección del Trabajo deberán enviarse al correo usesat@dt.gob.cl. En dicho correo se deberán entregar todos los antecedentes que individualicen el centro de trabajo: razón social, rut, nombre de la entidad empleadora; dirección y nombre del centro de trabajo y la causa de la notificación.

g) Los organismos administradores y administradores delegados deberán disponer de un registro actualizado de las notificaciones realizadas a la Autoridad Sanitaria y/o a la Dirección del Trabajo.”

d) Elimínanse los números 4. Remisión de resultados de cuestionario e informes a la Superintendencia de Seguridad Social y 5. Difusión.

3. Introdúcense las siguientes modificaciones en el Capítulo I de la Letra G. Prescripción de medidas de control:

a) Reemplázase en el segundo párrafo del número 3, la expresión “SUSESO ISTAS” por la expresión “CEAL-SM / SUSESO”.

b) Reemplázase en el segundo párrafo del número 3, la expresión “nivel de riesgo medio” por “estado de riesgo bajo, pero se deberá considerar la exposición al riesgo que tengan las diferentes unidades medidas dentro del centro de trabajo, prescribiendo medidas conforme a lo establecido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud. En todos los casos el organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, tomará en cuenta las prescripciones que hayan derivado del proceso de calificación de origen de una enfermedad en uno o varios trabajadores, de manera que las prescripciones sean esencialmente coherentes, sin importar la forma en la que se hayan originado”.

4. Reemplázanse en la Letra K. Anexos, los siguientes anexos:

- a) Anexo N°4 “Manual del Método Cuestionario SUSESO/ISTAS 21”, por el Anexo N°4 “Manual del Método Cuestionario CEAL–SM / SUSESO”, que se adjunta a esta circular.
- b) Anexo N°5 “Documento electrónico de habilitación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (E-DOC40)”, por el Anexo N°5 “Documento electrónico de habilitación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO (E-DOC-40)”, que se adjunta a esta circular.

III. REEMPLÁZASE EN LA LETRA H. ANEXOS, DEL TÍTULO I. SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISESAT) DEL LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN. INFORMES Y REPORTE, EL ANEXO N°48 “DOCUMENTO ELECTRÓNICO DE EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO EN ENFERMEDAD DE SALUD MENTAL” POR EL QUE SE ADJUNTA A ESTA CIRCULAR.

IV. VIGENCIA

Las modificaciones introducidas por esta circular entrarán en vigencia el 1° de enero de 2023.

V. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, considerando la fecha de entrada en vigencia de la actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud, y las modificaciones de las instrucciones del Capítulo V. Evaluación de riesgo psicosocial laboral, de la Letra F, Título II del Libro IV. Prestaciones preventivas, deberán capacitar a los profesionales que prestan asistencia técnica en el programa de vigilancia de riesgos psicosociales laborales, en los cambios normativos, a más tardar durante el mes de diciembre de 2022.

Asimismo, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán realizar actividades de difusión entre sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, sobre los principales cambios en la evaluación de riesgos psicosociales laborales (periodicidad de la evaluación, solicitud de habilitación de la plataforma electrónica del cuestionario, entre otros), a más tardar durante el mes de diciembre de 2022.

Se deberá remitir a esta Superintendencia, un informe con el resumen de las actividades antes señaladas, a más tardar el 4 de enero de 2023.

En las entidades empleadoras o centros de trabajo en que se haya aplicado el cuestionario SUSESO/ ISTAS-21, previo a la entrada en vigencia del nuevo instrumento, deberán continuar toda su tramitación según las reglas vigente al momento de su aplicación. Cabe señalar que, la habilitación de cuestionario SUSESO/ISTAS-21 en la plataforma de esta Superintendencia, estará disponible hasta el 15 de diciembre de 2022.

## TITULO XXIII

### Art. 108:

#### **Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia entre miembros adultos de la comunidad educativa.**

Uno de los factores que más dificultades ha generado a la sociedad es el aprender a convivir, el aprender a vivir en relación con otros. Desde entonces, hasta nuestros días, no se ha generado un avance relevante en el factor convivencia ni en el impacto que debiese tener en la forma como se estructuran las sociedades.

El buen trato o buena convivencia, es una forma particular de relación entre las personas, que se basa en un profundo sentimiento de respeto y valoración hacia la dignidad del otro u otra. El buen trato se caracteriza por el uso de la empatía para entender y dar sentido a las necesidades de los demás, la comunicación efectiva entre las personas a fin de compartir genuinamente las necesidades, la resolución no violenta de conflicto y un adecuado ejercicio de la jerarquía y del poder en las relaciones.

Si pensamos en el cuidado infantil, el buen trato da cuenta de un modo distinto de relación entre los adultos, niños y niñas, donde se da énfasis a la satisfacción de sus necesidades de cuidado y bienestar, de modo de asegurar el desarrollo de sus máximas potencialidades en ambientes cariñosos, respetuosos y seguros afectivamente.

Es por esto que es responsabilidad de toda la comunidad educativa mantener relaciones interpersonales positivas que no perjudiquen el bienestar de la misma.

Para evitar el efecto expansivo de la violencia sobre nuestro bienestar es fundamental no acostumbrarnos a ella ni verla como algo normal e inevitable. Por lo mismo, debemos garantizar lugares seguros, donde se pueda contar aún con una sensación de protección, refugio y donde no nos sintamos vulnerables.

Este protocolo es una invitación a promover y cumplir con nuestras obligaciones, responsabilidades y deberes en nuestra comunidad, para mantener una buena conducta, actitud positiva, realizar nuestras actividades correctamente y con responsabilidad, logrando así un ambiente armónico y así prevenir hechos de violencia entre los adultos.

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Determinar el procedimiento que se aplicará en casos de situaciones de violencia física o psicológica en el contexto educativo.

#### **Objetivos específicos:**

- Formar “comité de promoción de buena convivencia”.
- Aplicar reglamento interno de docentes y trabajadores del establecimiento educacional.
- Realizar un análisis FODA integrando a los miembros de la comunidad.
- Generar instancias que faciliten el buen trato dentro de la comunidad educativa.
- Implementar medios que sirvan como instrumento de resolución de conflictos en las relaciones interpersonales.

### **Marco legislativo**

La ley sobre la violencia escolar, promulgada bajo la categoría de urgente, se incorpora una modificación a la ley general de educación N° 20.370, publicada el 12 de septiembre de 2009. Entonces se suma a los principios y fines de la educación ya estipulados. Dicha ley indica que la educación se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para vivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática, y activa en la comunidad, y contribuir al desarrollo del país. ORD. 8 DPDE N° 0835, Santiago 13 Junio 2023,

Los derechos y deberes de los profesionales y asistentes de la educación se encuentran establecidos en los literales c) y d) del artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 2009, del Ministerios de Educación (Ley General de Educación o LGE), destacándose entre ellos el derecho que asiste a a,nps estamentos a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes ed la comunidad educativa. El ejercicio de este derecho se relaciona estrechamente con el deber de las entidades sostenedoras de promover la buena convivencia escolar, definida como la coexistencia armónica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los y las estudiantes

Basados en la ley N°20.405 se creó el instituto nacional de derechos humanos el cual tiene por objetivo la promoción y protección de los derechos de las personas que habiten en Chile.

Consideraremos estos derechos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, promuevan mediante la enseñanza y educación el respeto a estos derechos y libertad.

En nuestro establecimiento haremos énfasis especial principalmente a los artículos: N°9 donde se establece que cada comunidad educativa tiene el derecho a definir sus propias normas de convivencia, de acuerdo con los valores expresados en su proyecto educativo. Estas deben enmarcarse en la ley y en todas las normas vigentes y deben tener como horizonte la formación de los estudiantes y artículo N°10, letra b, donde señala que es deber de las familias conocer el proyecto educativo y las normas de funcionamiento del establecimiento, cumplir con los compromisos asumidos con el establecimiento educacional y respetar su normativa interna.

### Normas que favorecen la buena convivencia

Uno de los pilares fundamentales para mantener una comunidad educativa armónica es la convivencia y las buenas relaciones interpersonales.

Es por ello que resaltaremos las normas que favorecen a la convivencia, ya que siempre estamos en continua relación con otros.

Nuestra tarea educativa nos une en la común misión de desarrollar en plenitud al ser humano en todas sus dimensiones. En la búsqueda de tener estrategias y herramientas que nos permitan prevenir eficazmente los posibles peligros que pongan en riesgo una sana convivencia y promover conductas que nos lleven a fortalecer un ambiente sano, se han elaborado protocolos y procedimientos, que nos permitan actuar de forma diligente, eficiente y coherente con nuestro compromiso

Entonces, para favorecer la convivencia se recomienda:

- Ser respetuoso
- Saludar amablemente
- Sonreír
- Tener presente siempre una disculpa
- Ser honesto
- Ser tolerante
- No hablar mal de otro
- Ser empático
- Cuidarse entre miembros de la comunidad educativa
- Usar el dialogo para resolver posibles conflictos
- Valorar y reconocer actitudes positivas
- Comprometerse con la comunidad educativa

*“el ser humano es libre de estar donde desee y de formarse como desee, pero si usted decidió formar parte de esta comunidad educativa, ponga su esfuerzo en dar lo mejor de sí y así será cada día mejor”*

*“nunca olvide que todos somos parte de un todo y que el éxito depende del engranaje de sus partes. Por ende los pensamientos en colectivo deben estar por encima de los individuales”*

### Responsables de activar el protocolo

Serán responsables de ejecutar el procedimiento ante cualquier situación de violencia entre los miembros de la comunidad educativa:



## Procedimiento a seguir

Los conflictos se abordarán a través del diálogo, con instancias de mediación guiadas por el comité (directora, profesores y apoderados dependiendo el caso) de nuestro establecimiento educacional, permitiendo a los involucrados asumir la responsabilidad individual en las situaciones generadas, se tomarán medidas de acuerdo el reglamento interno en caso de no resolver los conflictos.

Para intervenir adecuadamente un hecho de violencia entre algún miembro de la comunidad educativa, estas se evaluarán como leve, graves o gravísimas.

- **Faltas leves:** actitudes o comportamientos que alteran la buena convivencia que no involucren daño físico o psicológico a otros miembros de la comunidad.
- **Faltas graves:** actitudes y comportamientos que atenten contra la integridad psicológica de otro miembro de la comunidad manifestado en forma verbal. Así como acciones deshonestas que afectan la convivencia.
- **Faltas gravísimas:** actitudes y comportamientos que atenten contra la integridad física de otro miembro de la comunidad.

En estas situaciones es fundamental el registro escrito pertinente, a fin de realizar un adecuado seguimiento a la frecuencia de estas actitudes y/o comportamientos con el fin de prevenir, revertir y/o reeducar estas conductas.

**1. Violencia entre funcionarios:** la directora dejara registro en la hoja de vida del personal de forma inmediata al hecho ocurrido.

**2. Violencia entre padres:** la directora citará a ambas partes en un plazo no mayor a 48 horas hábiles. En caso de no asistir se vuelve a reprogramar como última instancia dentro de las 24 horas hábiles siguientes. De no concurrir se emitirá informe dirigido a superintendencia de educación para tomar las medidas pertinentes. Se dejará registro en el establecimiento.

**3. Violencia entre funcionarios/padres:** la directora citara a ambas partes en un plazo no mayor a 48 horas hábiles. En caso de no asistir se vuelve a reprogramar como última instancia dentro de las 24 horas hábiles siguientes. De no concurrir se emitirá informe dirigido a superintendencia de educación para tomar las medidas pertinentes. Se dejará registro en el establecimiento y hoja de vida del funcionario.

## Estrategias de prevención

En nuestro entorno educativo las relaciones interpersonales toman gran relevancia para mantener un buen clima laboral y sana convivencia entre los adultos ya sean apoderados, familiares y/o funcionarios.

Promover entornos de sana convivencia es un compromiso de todos. Incluye desde las políticas y valores establecidos en la organización, las actividades que fomenten habilidades de comunicación y solución de problemas, generar espacios de integración y bienestar, entre otras, hasta el compromiso particular de cada persona en aportar una actitud de respeto.

Es propio del ser humano tener diferencias de opiniones, por lo que debemos brindar las herramientas necesarias para la promoción de las buenas relaciones, la solución adecuada de conflictos y el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, con los cuales podamos solucionar las dificultades y tensiones de forma asertiva, promoviendo ante todo una buena calidad de vida.

Revisemos más en detalle algunas de las estrategias anteriormente mencionadas:

**Comité de sana convivencia:** el comité de sana convivencia tiene como misión fundamental recibir, analizar y dar trámite a las situaciones presentadas sobre asuntos de convivencia, escuchar de manera imparcial y objetiva a las partes involucradas brindando espacios de dialogo generando compromisos entre ambas partes para una solución a las problemáticas, transmitir recomendaciones y propuestas a la directora así como los casos en que no se han atendido las recomendaciones para solución de problemas, presentar informes de gestión, utilizando técnicas como la negociación (ambas partes involucradas entablan un dialogo en busca de una solución aceptable a sus diferencias), el arbitraje (procedimiento guiado por un adulto con atribuciones en la institución escolar que a través del dialogo y la escucha atenta y reflexiva de las posiciones involucradas indaga sobre una solución justa para ambas partes) o la mediación (procedimiento en que una persona o grupo de personas ajenas al conflicto ayuda a los involucrados a llegar a un acuerdo o resolución del problema).

**Dinámicas de grupo para favorecer la sana convivencia:** tendrán como objetivo generar instancias que fomenten las relaciones interpersonales.

**Actividades de bienestar:** el ritmo de vida de nuestra sociedad, implica de una u otra manera un ambiente de competitividad y presiones diversas, que generan un nivel considerable de estrés, lo que combinado con las

tensiones personales de cada individuo, pueden generar reacciones impulsivas en la comunicación o la conducta, que van dejando huellas en las relaciones interpersonales y en la salud de los individuos. Generar espacios periódicos para la integración y recreación de las personas resulta muy favorable para aliviar las tensiones propias de la vida.

### Implementación de estrategias

Premiar al empleado del mes, organizar eventos sociales y preparar competencias al aire libre, son algunas de las actividades que los expertos recomiendan para que los empleados se relacionen de manera más profunda, y creen un sentido de pertenencia hacia el establecimiento educacional.

	<b>Acción</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Dirigido a</b>	<b>Fecha</b>
1	Formar comité de sana convivencia	Integrar a miembros de la comunidad educativa que promuevan el buen trato.	Personal del establecimiento educacional y apoderados.	
2	Reuniones técnicas	Revisión de temas importantes relacionados con los estudiantes y cómo abordar situaciones de maltrato entre los estudiantes.	Personal del establecimiento educacional.	
3	Dinámicas en reuniones de apoderados	Promover la buena convivencia entre los adultos de la comunidad educativa.	Personal del establecimiento educacional y apoderados.	
4	Paseo familiar	Promover la integración de toda la familia junto al personal del establecimiento educacional en un paseo con almuerzo y actividades entretenidas.	Personal del establecimiento educacional, apoderados y estudiantes.	
5	Dinámicas entre personal	Promover la buena convivencia entre los adultos funcionarios de la comunidad educativa.	Personal del establecimiento educacional	
6	Confección de información visual y exponer en diario mural	Crear conciencia sobre la importancia del buen trato y así prevenir hechos de violencia.	Personal del establecimiento educacional y apoderados.	

## TITULO XXVII

### VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

**Artículo 109°:** El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del de septiembre del año 2024 pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

### DE LAS SANCIONES

**Artículo 110°:** El trabajador que contravenga las normas contenidas en este reglamento, será sancionado con multa de dinero efectivo, cuyo monto podrá ascender hasta el 25% del salario diario del trabajador afectado, quien podrá reclamar de la aplicación de la multa y/o de su monto ante la Inspección del Trabajo respectiva. Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, teniendo especialmente cuenta de la gravedad de la infracción (Art. N°157, Código del Trabajo).

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

## TÍTULO XXVIII

### DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 111°:** El presente Reglamento comenzará a regir una vez remitida una copia al Ministerio de Salud Pública y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la empresa por intermedio de las organizaciones sindicales a que están afiliados y del delegado del Personal.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

Las nuevas disposiciones que se estime necesario introducir a futuro en este Reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación por treinta días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

### **Registro de entrega**

#### **Reglamento de Higiene y Seguridad (Ley 16.744 y Código del Trabajo)**

Nombre completo : \_\_\_\_\_

R.U.T. : \_\_\_\_\_

Sección : \_\_\_\_\_

Firma del trabajador : \_\_\_\_\_

Fecha de entrega : \_\_\_\_\_

### DISTRIBUCIÓN:

SEREMI DE SALUD  
DIRECCION DEL TRABAJO. (Inspección del Trabajo Jurisdiccional)  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA.  
ORGANISMO ADMINISTRADOR  
ADMINISTRADOR