



# Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Corporación Educacional Masónica de Concepción

CHIGUAYANTE, 2016



# Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Corporación Educacional Masónica de Concepción

CHIGUAYANTE, 2016



## ÍNDICE

	Índice	3
TÍTULO I:	Disposiciones Generales	5
TÍTULO II:	Del Ingreso	5
TÍTULO III:	Contrato de Trabajo	6
TÍTULO IV:	Del Horario de Trabajo, Descanso y Control de Asistencia	9
TÍTULO V:	Del Trabajo en Horas Extraordinarias	10
TÍTULO VI:	De las Licencias Médicas	10
TÍTULO VII:	De las Medidas Disciplinarias, del Procedimiento para su Aplicación y Reclamos	10
TÍTULO VIII:	Informaciones, Peticiones y Reclamos	12
TÍTULO IX:	De la Terminación del Contrato de Trabajo	13
TÍTULO X:	Descanso Dominical y Festivos	15
TÍTULO XI:	Feriado Anual	15
TÍTULO XII:	De las Remuneraciones	16
TÍTULO XIII:	Derecho a la Igualdad de Remuneraciones	18
TÍTULO XIV:	Derecho a la Igualdad de Oportunidades de los Trabajadores con Discapacidad	19
TÍTULO XV:	De las Obligaciones	19
TÍTULO XVI:	De las Prohibiciones	20
TÍTULO XVII:	Investigación, Medidas de Resguardo y Sanciones del Acoso Sexual y Laboral	21
TÍTULO XVIII:	Protección a la Maternidad y Paternidad	25
TÍTULO XIX:	Normas de Prevención, Higiene y Seguridad	26

TÍTULO XX: Del Peso Máximo de Carga Humana, Ley N°20.001	39
TÍTULO XXI: Del Consumo de Tabaco, Ley N°20.105	44
TÍTULO XXII: De la Protección de los Trabajadores de la Radiación Ultravioleta	44
TÍTULO XXIII: De los Trastornos Musculo-Esqueléticos Relacionados al Trabajo TMERT	46
TÍTULO XXIV: Del Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido PREXOR	46
TÍTULO XXV: Del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	47
TÍTULO XXVI: Del Trabajo en Régimen de Subcontratación	48
TÍTULO XXVII: De las Empresas de Servicios Transitorios	48
TÍTULO XXVIII: Ley de la Silla	49
TÍTULO XXIX: Registros de Cargos	49

## TÍTULO I Disposiciones Generales

En Chiguayante, a 21 de Junio de 2016, la Corporación Educacional Masónica de Concepción, ha modificado su reglamento interno de orden, Higiene y seguridad vigente, cuyo texto actualizado y refundido, para todos los efectos legales y contractuales es el que se contiene en las siguientes disposiciones.

**ART. 1°** Las disposiciones del presente Reglamento Interno rigen las relaciones entre la “Corporación Educacional Masónica de Concepción”, que en adelante se denominará indistintamente “la Corporación” o “la Empleadora” y sus “Trabajadores”, tanto en las oficinas de la Corporación como en cada uno de sus establecimientos educacionales y dependencias, con ocasión o a consecuencia del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos Nº 153 y siguientes del Código del Trabajo y 67 y siguientes de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**ART. 2°** Las disposiciones del presente Reglamento complementan las disposiciones de los contratos individuales de todos y de cada uno de los trabajadores de la Corporación Educacional Masónica de Concepción, en el ejercicio de sus labores, de los cuales se entienden formar parte con carácter obligatorio.

**ART. 3°** El objetivo del presente Reglamento Interno es precisar las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores de la Corporación, en relación con sus labores y permanencia en sus dependencias.

El presente Reglamento comenzará a regir el 01 de agosto 2016.

Los plazos que se establecen en el presente Reglamento serán de días corridos, sin perjuicio de lo que en cada cláusula se disponga respecto de cada plazo.

## TÍTULO II Del Ingreso

**ART. 4°** Toda persona que desee ingresar como trabajador dependiente de la Corporación deberá presentar un currículum con los siguientes antecedentes:

- a. Copia de su cédula nacional de Identidad.
- b. Certificado de AFP e ISAPRE, a las cuales se encuentra afiliado.
- c. Certificado de antecedentes para fines especiales.
- d. La documentación pertinente que acredite sus estudios y TÍTULOS para el cargo que postula.
- e. Certificado de situación militar al día, si es varón.

- f. Certificado de Matrimonio si es casado (a).
- g. Certificado de Nacimiento de hijos cargas familiares.
- h. Copia de Finiquito último Empleador.
- i. Tratándose de Profesionales, deberán acompañar documentos originales o notarialmente autorizados que acrediten sus antecedentes académicos.

**ART. 5°:** Exámenes pre-ocupacionales:

De acuerdo a las labores de que se trate, la Corporación podrá solicitar a los trabajadores preseleccionados aprobar los exámenes de salud pre-ocupacional que se requieran, de acuerdo a la reglamentación vigente, a las instrucciones del Ministerio de Educación, a los requerimientos de las labores de que se trate y a las indicaciones del Organismo Administrador del seguro de la ley 16.744.

**ART. 6°** La comprobación posterior de algún documento falso o adulterado será considerada como una grave falta de probidad de parte del trabajador.

**ART. 7°** Será obligación del trabajador informar por escrito a la empleadora de los cambios que registre en su domicilio y demás antecedentes personales pertinentes, dentro del plazo de cinco días hábiles contados del momento en que este cambio se produzca, para registrarlo en su carpeta personal y en su contrato de trabajo.

### TÍTULO III Del Contrato de Trabajo

**ART. 8°** Cuando la Corporación decida la contratación de un postulante se procederá a extender por escrito el respectivo contrato de trabajo, dentro de un plazo de 15 días contados de la incorporación del trabajador, en tres ejemplares firmados por las partes, quedando uno en poder del trabajador y dos en poder de la Corporación.

**ART. 9°** El Contrato de Trabajo contendrá las estipulaciones contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, esto es:

1. lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.

El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
5. duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

6. plazo del contrato.
7. demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

- a) Descripción de las Labores docentes que se encomiendan.
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas.
- c) Lugar y horario para la prestación de servicios.

El tiempo que el docente utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral, se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley, y el costo de movilización será de cargo del empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente, y

- d) Duración del contrato.

Colegios Particulares Pagados: Plazo Fijo o Plazo Indefinido.

Colegios Particulares Subvencionados: Plazo Fijo; Plazo Indefinido o de Reemplazo. El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo, es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa.

Deberá establecerse en él, el nombre de docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.

El contrato de reemplazo durará por el período de la ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

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

Para los efectos de Contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de



inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho Contrato.

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

En forma previa a la suscripción del contrato de trabajo, el trabajador recibirá una copia del presente reglamento, cuya lectura y conocimiento le será obligatoria, por lo que se entenderá conocido por éste.

El trabajador podrá señalar en cualquier momento de la relación laboral, y sin formalidad alguna, una dirección de correo electrónico, para todos los efectos relacionados con el presente reglamento.

Todas las comunicaciones que el trabajador efectúe a su empleador utilizando su correo electrónico deberán ser dirigidas al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Educacional Masónica de Concepción.

**ART. 10°** No será necesario modificar los contratos de trabajo para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá figurar actualizada en los contratos de trabajo por lo menos una vez al año.

**ART. 11°** La empleadora podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad y no importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a la Corporación, a sus establecimientos educacionales o a alguna de sus unidades operativas, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo, hasta por 60 minutos, sea postergando o anticipando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado con el cambio de las funciones, del lugar en que ellas se desempeñen o de la jornada de trabajo, tiene derecho para reclamar de ello en el plazo de 30 días hábiles ante la Inspección del Trabajo respectiva y ante el Juez competente.

**ART. 12°.** Las relaciones entre la Corporación y sus trabajadores quedan reguladas en los respectivos contratos individuales de trabajo. En caso de que el trabajador esté afecto a un contrato colectivo, las disposiciones de éste formarán parte de su contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo.

**ART. 13°** Antes de firmar su contrato, el trabajador será informado que la Corporación Educacional Masónica de Concepción adhiere a las ideas del Humanismo y del Laicismo, como base fundamental para la orientación y formación ética y humana de sus educandos, ideas que están materializadas en su Modelo Educativo, las cuales deben inspirar la conducta y el quehacer interno de quienes laboran para ella. El trabajador deberá tomar conocimiento del Modelo Educativo de la Corporación Educacional Masónica de Concepción en forma previa a su contratación, leyendo el ejemplar que al efecto se le entregue.

## TÍTULO IV Del Horario de Trabajo, Descanso y Control De Asistencia

**ART. 14°** La jornada de trabajo para los Profesionales de la Educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal, distribuidas de lunes a viernes.

La jornada de trabajo de los Directivos Superiores del Establecimiento Educativo será de un máximo de **44 horas cronológicas semanales**, según su respectivo contrato de trabajo. El tiempo destinado a la colación dentro de esta jornada no se considerará trabajado para ningún efecto legal, por lo que no se considerará dentro de las 44 horas semanales.

Serán Directivos Superiores de cada establecimiento educacional el Rector, los respectivos Jefes Unidad Técnica Pedagógica (U.T.P.) y el Inspector General.

La jornada de trabajo de los Profesionales de la Educación se expresará en horas de trabajo, que no podrá exceder de **44 horas cronológicas** para un mismo empleador, cualquiera sea la naturaleza de la función docente que realicen. La jornada semanal de los docentes se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 129 del Reglamento del Estatuto Docente, contenido en el Decreto N° 453 y artículo 69 del Estatuto Docente contenido en la Ley N° 19.070.

La distribución horaria del personal docente será comunicada al inicio del año escolar a cada trabajador, de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento educacional.

Para todos los demás trabajadores no docentes la jornada de trabajo será distribuida según el horario que se establezca en el respectivo contrato de trabajo, considerando en ella un espacio no inferior a media hora para colación, que no se considerará como trabajado para los efectos de determinar la extensión de su jornada.

Los horarios de funcionamiento de los establecimientos educacionales serán fijados anualmente y comunicados al personal al inicio del año escolar correspondiente o al término del año anterior. No obstante, en el transcurso del año escolar, los horarios podrán ser modificados cuando circunstancias de fuerza mayor lo hagan necesario.

**ART. 15°** Cuando correspondiere, podrá excederse la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de los establecimientos educacionales o labores, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban prevenirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en los establecimientos educacionales, maquinarias o instalaciones. Las horas trabajadas en exceso por tales motivos se pagarán como extraordinarias.

## TÍTULO V Del Trabajo en Horas Extraordinarias

**ART. 16°** Son horas extraordinarias de trabajo las que define la ley como tal y las que autorizadas por escrito por el jefe respectivo excedan la jornada normal de labores.

**ART. 17°** El trabajo en horas extraordinarias será pagado con un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, y se liquidará y pagará conjuntamente con el sueldo mensual.

## TÍTULO VI De las Licencias Médicas

**ART. 18°** El Trabajador imposibilitado para asistir al trabajo por razones de salud dará aviso a la secretaria del Rector de su respectivo colegio, por sí mismo o por intermedio de un tercero, a más tardar, al día siguiente hábil de presentada su enfermedad.

Los trabajadores cuyo período de enfermedad sea amparado por una entidad de salud deberán solicitar las respectivas licencias médicas, para el otorgamiento de subsidio y de todos los beneficios que corresponda, dentro de los plazos que fija la Ley.

## TÍTULO VII De las Medidas Disciplinarias, Del Procedimiento para su Aplicación y Reclamos

**ART. 19°:** Sin perjuicio de las demás sanciones que el legislador permita aplicar, las violaciones en que incurran los Trabajadores a las disposiciones del Reglamento Interno, podrán ser sancionadas por la Corporación con las siguientes medidas disciplinarias, según la gravedad de la infracción cometida:

- a. **Amonestación Verbal:** Consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente al funcionario involucrado, dejando constancia de ella en su carpeta personal.
- b. **Amonestación o censura por escrito:** Consiste en la reprensión formal que se hace al funcionario involucrado, por escrito, dejándose constancia de ella en su carpeta personal.

- c. **Multa:** Consiste en la sanción pecuniaria de un máximo de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador, cuyo producto se destinará a otorgar premios e incentivos a los trabajadores destacados por su aporte en el ámbito de seguridad laboral. Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, teniendo especialmente cuenta de la gravedad de la infracción.

En casos graves y calificados, la Corporación podrá disponer la terminación del contrato de trabajo, por la causal que en su caso corresponda.

**ART. 20°** La aplicación y reclamo de las medidas disciplinarias contempladas en este Reglamento, se sujetará al procedimiento establecido en los artículos siguientes.

**ART. 21°** Todo funcionario de la Corporación que tome conocimiento de un hecho que pueda constituir una contravención a las normas de este reglamento, deberá comunicarlo por cualquier medio a un Directivo Superior de su respectivo establecimiento, quien practicará una investigación dentro de un plazo máximo de treinta días hábiles, prorrogables las veces que sea necesario, con un máximo de noventa días, a fin de determinar la existencia de la infracción y la participación de los trabajadores involucrados en ella.

En esta investigación el presunto involucrado tendrá siempre derecho a ser oído, para cuyos efectos, deberá ser citado en forma escrita o mediante correo electrónico por el funcionario investigador, tan pronto como sea conocida la denuncia en su contra y en todas las demás oportunidades que el mismo funcionario determine, o sea solicitado por el presunto involucrado.

Si el denunciado fuera un Directivo superior, corresponderá al Gerente de la Corporación o a su Directorio, determinar al encargado de la investigación.

Una vez agotada la investigación deberán ser enviados todos los antecedentes al Gerente de la Corporación.

**ART. 22°** Recibidos los antecedentes, si las circunstancias del caso lo ameritan, el Gerente dispondrá, dentro del plazo máximo de quince días, la práctica de las diligencias adicionales que estime pertinentes.  
Agotada la investigación, el Gerente tendrá la facultad para resolver el archivo de los antecedentes, si la investigación no permite configurar una infracción al presente reglamento, informando de ello a los involucrados, quienes podrán insistir en la investigación, aportando nuevos antecedentes.

Por el contrario, si los antecedentes permiten dar por establecida una infracción a este Reglamento, el Gerente de la Corporación aplicará la medida disciplinaria que corresponda, que será notificada al trabajador, quien tendrá un plazo máximo de diez días hábiles para solicitar su reconsideración al Directorio de la Corporación.

El Directorio resolverá la solicitud de reconsideración dentro de un plazo máximo de quince días. En contra de esta resolución no procederá recurso alguno, salvo cuando la sanción consista en multa al trabajador, en cuyo caso solo procederá recurso de reclamación ante la Inspección del Trabajo, dentro de cinco días hábiles contados desde su notificación.

La medida de terminación del contrato de trabajo, no será susceptible de recurso de reconsideración.

En todo caso y en cualquier momento, cuando las circunstancias lo ameriten podrá disponerse la suspensión provisoria de las labores del funcionario denunciado, con derecho a remuneración, durante todo el tiempo que dure la investigación, respetando el derecho de éste a ser oído por su superior, o cualquier otra medida que según las circunstancias del caso se estimen necesarias para la debida protección de las personas afectadas, entre ellas las señaladas en el artículo 51 del presente Reglamento.

## TÍTULO VIII Informaciones, Peticiones y Reclamos

**ART. 23°** Todo reclamo, petición o requerimiento de información laboral deberá ser formulado en forma escrita por el interesado a su superior jerárquico, con la individualización del Trabajador y su firma, siempre en términos respetuosos. Estas peticiones serán contestadas por escrito por la empleadora dentro del plazo de veinte días hábiles.

Copias de estos reclamos, peticiones o requerimientos deberán ser remitidos a la Administración de la Corporación, dentro del tercer día de recibido.

**ART. 24°** Los permisos por faltar al trabajo sólo se otorgarán en casos justificados y siempre que la Corporación esté en condiciones de concederlos, que en todo caso serán sin derecho a remuneración por el tiempo que este permiso se extienda.

Cuando fuere denegado un permiso y el Trabajador igualmente faltare al trabajo, las ausencias se considerarán injustificadas. Igual regla regirá cuando habiendo sido concedido un permiso el Trabajador no se presentare a laborar a su vencimiento.

## TÍTULO IX De la Terminación del Contrato de Trabajo

**ART. 25°** La terminación del Contrato de Trabajo se regirá por las normas contempladas en el TÍTULO V del Libro Primero del Código del Trabajo, o por las que en el futuro se dicten sobre esta materia.

El incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo o en el presente Reglamento, serán causal suficiente para el término del contrato de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos 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 un 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. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Agrega el artículo 160 del Código del Trabajo, que 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. Alguna 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.
- f) Conductas de acoso laboral.
- 2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
  - a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
  - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las 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.

Prescribe el Art. 161 del referido código que, sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, 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 del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efec-

tivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Por el último, según el Art. 161 bis del Código del Trabajo, la invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo.

## TÍTULO X Del Descanso Dominical y en Días Festivos

**ART. 26°** Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

## TÍTULO XI Del Feriado Anual

**ART. 27°** 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. Este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

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

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo que sobre la materia se dispongan en el Estatuto Docente, su reglamento y en el contrato colectivo de trabajo.

**ART. 28°** Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

**ART. 29°** El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el



Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

**ART. 30°** 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.

**ART. 31°** Todo lo dicho en este TÍTULO es sin perjuicio de la aplicación preferente, en su caso, de las disposiciones especiales que en materia de feriado y suspensión de actividades contemplan los artículos 80 del Estatuto Docente, 74 Código del Trabajo y las disposiciones del contrato colectivo vigente.

## TÍTULO XII De las Remuneraciones

**ART. 32°** Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración 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, las indemnizaciones por término de contrato de trabajo ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

**ART. 33°** Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10.

El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá

que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.
- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

Otras prestaciones que para estos efectos la Ley disponga.

**ART. 34°** 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.

**ART. 35°** La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios o mediante depósito en la cuenta bancaria que para estos efectos designe el propio trabajador.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán el día 30 de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

**ART. 36°** El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

**ART. 37°** El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, ordinarias o extraordinarias, en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantida-

des que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador. Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

**ART. 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 XIII Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones

**ART. 39°** Procedimiento de Reclamación establecido en la Ley 20348 sobre Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres.

Según lo referido en el artículo 62 bis del código del trabajo, todo Empleador deberá dar cumplimiento al 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.

Para efectos de resolver denuncias efectuadas por trabajadores invocando dicho artículo, la Corporación establece el siguiente procedimiento de reclamación:

1. El trabajador o trabajadora que considere que está siendo discriminado en materia de remuneraciones por razones de género, podrá hacer su denuncia por escrito ante el Gerente de la Corporación invocando en su presentación las razones o hechos que respaldan su reclamo.
2. El Gerente de la Corporación, estudiará los antecedentes recibidos

elaborando un primer informe que dé cuenta de las diferencias objetivas que descarten un trato discriminatorio en la situación denunciada, entregando en base a dicho informe, una respuesta por escrito, en un plazo no mayor a 30 días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

3. En caso de que el trabajador no comparta los fundamentos expuestos, podrá apelar de dicha resolución concurriendo a la Dirección del trabajo.

## TÍTULO XIV Derecho a la Igualdad de Oportunidades De los Trabajadores con Discapacidad

**ART. 40°** La empleadora adoptará todas las medidas y ajustes necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los trabajadores afectos a cualquier tipo de discapacidad, previniendo actos de acoso laboral por este motivo.

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.

Cualquier reclamo sobre esta materia se ajustará al procedimiento establecido en el TÍTULO séptimo del presente reglamento.

## TÍTULO XV De las Obligaciones

**ART. 41°** Además de las contenidas en las Leyes, reglamentos del trabajo y en sus respectivos contratos de trabajo, serán obligaciones de los trabajadores:

- a. Comportarse dentro del ámbito laboral con el debido respeto que toda persona merece en su dignidad, de conformidad con las leyes vigentes y a las normas de este Reglamento, independientemente de su rango, cargo o condición.
- b. Cumplir las órdenes que éstos impartan para el logro de los fines de la Corporación.
- c. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes, materiales, instrumentos y útiles de la Corporación, haciéndose personalmente responsables de la preservación de aquellos que estuvieren a su cuidado.
- d. Dar aviso inmediato a sus superiores de pérdidas, deterioros o descomposturas que sufran los equipos u objetos a su cargo.

- e. Dar cuenta dentro de las 24 horas siguientes de la razón de sus inasistencias por enfermedad, haciendo llegar dentro de los dos días siguientes de iniciada la enfermedad, la Licencia Médica correspondiente.
- f. Asistir con puntualidad a su trabajo. La empleadora descontará mensualmente el tiempo no trabajado por atrasos y días no trabajados.
- g. Registrar personal y correctamente la hora de ingreso y egreso de su trabajo en el Registro de Asistencia correspondiente.
- h. Ejecutar las labores a su cargo con la diligencia, cuidado y esmero apropiados en el tiempo y lugar convenidos, empleando al efecto todos los medios y elementos tecnológicos que la empleadora ponga a su disposición.
- i. Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la Corporación conforme a las instrucciones sobre seguridad impartidas, sean ellas verbales o escritas.
- j. Mantener un comportamiento leal y honorable para con la Corporación en sus actuaciones personales y de trabajo.
- k. Justificar debidamente toda ausencia al trabajo cuando no haya tenido permiso para faltar, otorgado de conformidad a lo dispuesto en el TÍTULO VIII sobre informaciones, peticiones y reclamos de este Reglamento.
- l. Mantener limpia y en orden su área de trabajo y colaborar al mantenimiento del aseo de todas las dependencias, independientemente de su función o cargo.
- m. Usar los implementos, herramientas y medios tecnológicos suministrados por la empleadora en el estricto cumplimiento de sus obligaciones funcionarias y no en actividades ajenas a las mismas.
- n. Respetar los instructivos de la Corporación en materia de uso y mantención de vehículos motorizados y las normas que regulan el tránsito de vehículo motorizado por quienes conducen vehículos de la Corporación.
- ñ. Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento, cuyo texto le será entregado al momento de su contratación o cada vez que sea modificado, y que estará disponible además en la página Web de la Corporación Educacional Masónica de Concepción.

## TÍTULO XVI De las Prohibiciones a los Trabajadores

**ART. 42°** Queda prohibido a los trabajadores incurrir en cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Ausentarse o abandonar el lugar de trabajo durante las horas de trabajo sin autorización de su superior o jefe.

- b. Interrumpir las labores contratadas fuera del intervalo de colación autorizado.
- c. Atender durante las horas de trabajo negocios personales o a personas que no tengan vinculación con la Corporación, sus alumnos o apoderados.
- d. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas o drogas en dependencias de los Colegios y/o de la Corporación.
- e. Introducir, vender o usar cualquier juego de azar durante la jornada de trabajo y todo acto de comercio ajeno a las labores contratadas.
- f. Presentarse a sus labores o desempeñarlas en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol o de las drogas.
- g. Adulterar el registro de asistencia o registrar la de otro trabajador.
- h. Portar armas de cualquier tipo en horas o lugares de trabajo.
- i. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender actividades o inducir a tales conductas, actuar con negligencia o causar intencionalmente daño a las instalaciones o materiales.
- j. Atrasarse reiteradamente en la hora de llegada a sus labores.
- k. Provocar disputas o riñas, permanecer dentro del Establecimiento o ingresar a él fuera de las horas de trabajo sin autorización superior.
- l. Fumar en cualquier momento, mientras se halle en las dependencias de la Corporación.
- m. Tratar inadecuadamente o con falta de respeto a sus compañeros de labores, subordinados, pares, jefes o autoridades, alumnos y/o apoderados del Colegio o a cualquier funcionario o persona dentro de los colegios o instalaciones de la Corporación.
- n. Incumplir o transgredir gravemente cualquiera de las obligaciones o prohibiciones del Reglamento de Convivencia Escolar, cuyo texto estará disponible materialmente en la Secretaría de cada Colegio y en forma virtual en la página web de cada uno de los establecimientos.
- ñ. Infringir cualquiera de las prohibiciones establecidas en el presente Reglamento.

La infracción de cualquiera de estas prohibiciones será considerada falta grave del trabajador.

## TÍTULO XVII Investigación, Medidas de Resguardo y Sanciones del Acoso Sexual y Laboral

**ART. 43°** Constituyen conductas de acoso sexual, y por ende una grave falta a los derechos de las personas y a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, los requerimientos de carácter sexual que una persona rea-

lice a otra en forma indebida, por cualquier medio, no consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**ART. 44°** Todo trabajador que incurra en alguna de las conductas descritas en el artículo anterior, será objeto de una investigación formal interna y eventualmente sancionado, de conformidad a las normas contenidas en los Art. 19 a 22 del presente reglamento y artículos 211-A a 211-E del Código del Trabajo, en su caso.

**ART. 45°** Todo trabajador de la Corporación, cualquiera sea su edad, sexo, jerarquía o función, que sea objeto de acoso sexual o laboral, en los términos descritos, deberá efectuar la denuncia por escrito ante el Director del Establecimiento Educacional o ante el Gerente de la Corporación o ante la Inspección del Trabajo que corresponda. Recibida la denuncia por el Rector del Establecimiento Educacional, este deberá informar de inmediato y por escrito al Gerente de la Corporación.

**ART. 46°** Sólo se recepcionarán denuncias de las personas directamente afectadas por el acoso.

**ART. 47°** En la denuncia deberán consignarse por escrito los hechos que constituyan a juicio del denunciante el presunto acoso, lugar y fecha de su ocurrencia y la individualización de la persona denunciada.

**ART. 48°** Recibida la denuncia el Gerente de la Corporación dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del trabajo respectiva.

Si se optara por una investigación interna ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que las partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

La investigación interna deberá llevarse en la forma prescrita en los Arts. 19 al 22 del presente reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes.

**ART. 49°** En la investigación deberán tomarse en forma separada las declaraciones del denunciante y del denunciado.

**ART. 50°** El funcionario investigador, teniendo en consideración los antecedentes y gravedad de los hechos denunciados, dentro del plazo máximo de cinco días de iniciada la investigación, las medidas de resguardo pertinentes, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica del trabajador acosado y prevenir nuevas acciones del presunto acosador.

**ART. 51°** Las medidas de resguardo que se podrán adoptar con ocasión de la investigación por denuncia de acoso sexual o laboral, serán:

- Separación de los espacios físicos.
- Redistribución de la jornada.
- Permiso con goce de remuneración para el trabajador víctima del acoso, durante el tiempo que dure la investigación.
- Permiso o suspensión de funciones con goce de remuneración para el presunto acosador, durante el tiempo que dure la investigación.
- Traslado del presunto acosador, alterando el lugar en que presta sus servicios, ajustándose a lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- Otras que determine el investigador, que sean compatibles con el ordenamiento jurídico vigente.
- Las medidas de resguardo antes señaladas deberán adoptarse con informe previo al Gerente de la Corporación.

**ART. 52°** Para determinar la existencia del acoso, el investigador deberá valerse de todos los medios que le permitan establecer la veracidad de los hechos denunciados y si éstos configuran el acoso sexual en los términos definidos precedentemente.

**ART. 53°** Los medios de prueba que podrá utilizar el investigador a cargo, con el objeto de establecer la veracidad de los hechos, serán entre otros:

- a) Declaración de testigos, que deberán constar en un acta firmada por el deponente y el investigador, agregada al expediente de la investigación.
- b) Declaración del o de los imputados.
- c) Declaración de la víctima del acoso.
- d) Atendida las características del acoso, se considerarán como medios para acreditar los hechos y arribar a posibles conclusiones, todos aquellos a través de los cuales se puedan formular requerimientos de esta naturaleza, entre otros, declaraciones del afectado, del denunciado y de testigos, mensajes telefónicos, fax, correos electrónicos, grabaciones por cualquier medio, fotografías,



notas, tarjetas o cualquier otro documento, que permitan probar los hechos denunciados.

**ART. 54°** El investigador tendrá la facultad de citar o pedir informe sobre los hechos investigados a cualquier funcionario con contrato de trabajo vigente.

**ART. 55°** Todos los funcionarios de la Corporación están obligados a declarar y suministrar los antecedentes que permitan esclarecer los hechos denunciados, bajo apercibimiento de incurrir en incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el presente reglamento interno.

**ART. 56°** La investigación deberá concluirse en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados desde la fecha de la denuncia.

**ART. 57°** En la investigación deberán establecerse las condiciones en que se desempeñaba la persona pasiva del acoso, antes del inicio de éste y después del mismo.

Para estos efectos deberán considerarse, entre otras, las siguientes situaciones:

A. En su caso, si la negativa a satisfacer los requerimientos del acosador, cuando éste tenga un cargo superior, le ha producido al denunciante algún tipo de menoscabo al interior de la organización, de cualquier naturaleza, como por ejemplo:

- a) Si el acosador le ha afectado o restringido la posibilidad de comunicarse con el resto de los trabajadores.
- b) Si se le ha cambiado el lugar de desempeño de sus funciones a una posición menos grata.
- c) Si se ha restringido o prohibido al resto de los trabajadores interactuar con la persona acosada, limitando el contacto sólo a las materias propias del trabajo, sin posibilidad de una normal vida social al interior de la empresa, al igual que el resto de los trabajadores.
- d) Si le han impuesto tareas que no están en el ámbito de su competencia o le han cambiado las mismas a otras de menor importancia o de mayor complejidad.
- e) Si, haciendo lo mismo, le ha rechazado sistemáticamente su trabajo, en circunstancias que antes no lo hacía.
- f) Si se le ha encomendado trabajo más allá de su capacidad operativa.
- g) Si se le han limitado los accesos a herramientas, medios o instrumentos necesarios para realizar su trabajo o se le han limitado los espacios de desenvolvimiento al interior de la empresa.
- h) Otros que demuestren que existe intención de menoscabarlo.

B. Si se ha afectado la salud física o psíquica de la persona acosada:

- a) Si se le ha desencadenado algún trastorno de la salud psíquica que ha tenido tratamiento médico, con las licencias correspondientes.
- b) Si físicamente ha presentado dolencias asociadas al acoso, médicamente diagnosticadas.
- c) Otros que hayan afectado su salud.

## TÍTULO XVIII Protección de la Maternidad y Paternidad

**ART. 58°** Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, el permiso destinado al cuidado del hijo o lo que quede del mismo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del trabajo y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del mismo código.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.

Durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas y deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Durante el período de embarazo la mujer no podrá ser destinada a realizar trabajos pesados o que puedan ser perjudiciales para su salud. Los derechos referidos en este artículo serán irrenunciables.

### **Post Natal parental**

Terminado el permiso postnatal descrito en este artículo, toda mujer trabajadora tendrá derecho a un tiempo de descanso adicional de 12 semanas a continuación de dicho permiso postnatal, de carácter irrenunciable con derecho a subsidio con un límite establecido por el tope imponible fijado para los descuentos previsionales, del cual puede hacer uso la madre o el padre, a elección de la mujer. La titular del derecho es siempre la madre.

Alternativamente al período posnatal parental de 12 semanas, la trabajadora podrá optar a un permiso por media jornada, caso en el cual el descanso corresponde a 18 semanas a continuación del permiso posnatal.

Para hacer efectiva la voluntad de la trabajadora de acogerse a esta modalidad de permiso por media jornada, ésta deberá comunicarla al empleador con 30 días de anticipación a la fecha término del permiso posnatal.

Asimismo, parte del período de permiso posnatal parental puede ser utilizado por el padre trabajador, opción que se puede hacer efectiva a contar de la séptima semana, para lo cual se requiere que dé aviso a su empleador con una anticipación de 10 días corridos previos al inicio del permiso.

Es requisito para que la madre ceda el permiso al padre, que ambos sean trabajadores dependientes con contrato de trabajo.

El subsidio se calculará en función de la remuneración del padre con un límite establecido por el tope imponible fijado por la autoridad competente para los descuentos previsionales.

El padre trabajador también podrá elegir hacer uso del permiso por media jornada, caso en el cual el descanso se extiende a 12 semanas a contar del inicio en la séptima semana.

En todos los aspectos que no estén abordados en el presente artículo, regirá lo dispuesto en el TÍTULO II del Código del Trabajo de “Protección a la Maternidad” y las leyes complementarias que correspondan, particularmente en lo referido al fuero de la madre y padre, alimentación y amamantamiento del hijo o hija, circunstancias de nacimientos prematuros y múltiples, descansos suplementarios y permisos ampliados, adopción de hijos, tuición de menores o enfermedad grave de hijo menor de 18 años, deberes administrativos del empleador, etc.

## TÍTULO XIX Normas de Prevención Higiene y Seguridad

### A. PREÁMBULO

**ART. 59°** 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 Corporación Educacional Masónica de Concepción, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, de conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Será obligación de los trabajadores cumplir con las normas de prevención que este Reglamento contiene para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El incumplimiento de esta obligación será considerada falta grave de parte del trabajador, que podrá justificar en su caso el término inmediato de su contrato de trabajo.

## B. DISPOSICIONES GENERALES

### ART. 60° 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 Corporación Educativa Masónica de Concepción y por los cuales percibe una remuneración.
- b) **Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad esté el trabajador.
- c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que esté expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos N° 5 y N° 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 tiene relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744).
- g) **Accidente del trabajo fatal:** Aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.
- h) **Accidente del trabajo grave,** cualquier accidente del trabajo que presente una o más de las siguientes características:
  - Obligue a realizar maniobras de reanimación.
  - Obligue a realizar maniobras de rescate.
  - Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts.
  - Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

- Involucra un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.
- i) **Maniobras de reanimación:** Conjunto de maniobras encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud entrenados).
- j) **Maniobras de rescate:** Aquellas que permitan sacar al trabajador del lugar en que quedó, cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios.
- k) **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).
- l) **Organismo Administrador del Seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales o simplemente Organismo Administrador:** Para los trabajadores de la Corporación Educacional Masónica de Concepción, es la Mutual de Seguridad CChC, de la cual la empresa es adherente.
- m) **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).
- n) **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.
- o) **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.
- p) **Departamento de Prevención de Riesgos:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes, destinadas a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- q) **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

#### **ART. 61º Hospitalización y atención médica**

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

El jefe directo del trabajador accidentado tendrá la responsabilidad de completar el formulario de Denuncia Individual de Accidente de Trabajo (DIAT) o el de Enfermedad Profesional (DIEP) y de entregarlo al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo, para los efectos de obtener la atención inmediata del trabajador accidentado o aquejado de una enfermedad profesional.

La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales deberá requerirse en el centro asistencial del organismo administrador del seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Sin embargo, excepcionalmente, en casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde haya ocurrido el accidente y su extrema gravedad así lo requiriera, el accidentado podrá ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico impliquen riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente al Organismo Administrador, a fin de que tome las medidas urgentes que el caso requiera.

**ART. 62° De la información de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto o una enfermedad profesional, por leve o sin importancia que parezcan, deberá informar de ello inmediatamente a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si no hubiere un Jefe Directo en funciones, deberá dejar constancia del mismo en el libro de novedades de Portería del respectivo establecimiento. Si el accidentado no estuviera en condiciones de informar el accidente de trabajo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado o tome conocimiento del mismo. Los accidentes de Trayecto deberán ser informados al Jefe Directo por el medio más expedito posible, por el afectado o por cualquier persona que tome conocimiento del mismo. Estos accidentes deberán ser acreditados ante el respectivo Organismo Administrador mediante parte policial, certificado de atención médica del centro asistencial en donde fuera atendido, testigos o cualquier otro medio igualmente fehaciente.

Cuando ocurra un accidente del trabajo grave y/o fatal, se deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) El Rector, o quien lo subrogue, será el responsable de informar a los organismos correspondientes sobre la ocurrencia de un accidente grave o fatal, y de comunicar del hecho al Gerente General y al Departamento de Recursos humanos.

- b) En el caso de que el accidente grave y/o fatal se genere en las oficinas de la administración, el Jefe de Recursos humanos, deberá Informar a los organismos correspondientes y a su vez al Gerente General de la Corporación.
- c) La comunicación del accidente grave y/o fatal deberá realizarse a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda al número 600 360 7777 y al Organismo Administrador del Seguro al número 600 301 2222.
- d) Se deberá suspender en forma inmediata las actividades en la zona afectada.
- e) De ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.

La Corporación canalizará la información a los medios de comunicación exclusivamente a través de la autoridad de cada colegio, y en el caso de la administración central, a través del Gerente General o de quien lo subrogue.

#### **ART. 63° Investigación de los accidentes**

Dentro del plazo máximo de 24 horas de ocurrido un accidente de trabajo, será obligación del jefe directo elaborar y presentar al Departamento de Recursos Humanos con copia al Departamento de Prevención de Riesgos, un informe escrito y detallado de los accidentes del trabajo que afecten a sus dependientes, corregir sus causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa.

Corresponderá al Comité Paritario la investigación de todos los accidentes de trabajo que ocurran en la empresa, determinar sus causas e implementar las medidas correctivas y preventivas que en cada caso correspondan.

#### **ART. 64° De los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad, Organización, elección y funcionamiento.**

- a) En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la Corporación Educacional Masónica de Concepción, 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 sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, con 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 Orden, 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 causa justificada.
- 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.

**ART. 65° 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 Empleadora 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.
- h) El Comité Paritario deberá sesionar obligatoriamente una vez mes, convocado por su Presidente o quien lo reemplace, para dar cumplimiento a las funciones que la Ley y este Reglamento le imponen.
- i) Será obligación de este Comité sesionar extraordinariamente cada



vez que sea requerido por su Presidente o a petición del Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa, dentro de un plazo máximo de 48 horas de ocurrido un accidente fatal o grave y cada vez que circunstancias extraordinarias lo ameriten.

### C. OBLIGACIONES RELATIVAS AL ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

**Art. 66°** A fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto la empleadora como los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) 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 de 1999, sin perjuicio de la reglamentación específica aplicable para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

- b) 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 usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador dará cuenta de inmediato a su jefe directo si su Elemento de Protección Personal (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.

- c) Mantenimiento, orden y aseo.

El trabajador deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo 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.

- d) 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 combus-

tibles 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, queda estrictamente prohibido 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 desempeñe en la Corporación Educacional Masónica de concepción, deberá conocer el plan de emergencia de su respectivo establecimiento.

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

#### **D. PROHIBICIONES EN MATERIA DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

**ART. 67°** Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) Presentarse a sus labores o desempeñarlas en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol o de las drogas.
- b) Distribuir en el trabajo alcohol o sustancias estupefacientes.
- c) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- d) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- e) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- f) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- g) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado o en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.

- j) No proporcionar información en relación con accidentes de trabajo o condiciones que puedan provocarlos.
- k) Romper, retirar o destruir propaganda o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- l) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente.
- m) Queda estrictamente prohibido manejar un vehículo de la Corporación sin contar con todas las autorizaciones necesarias.
- n) Trabajar sin los elementos de protección personal o ropa entregada por la Corporación Educacional Masónica de Concepción, en consideración a sus labores.
- ñ) Accionar y reparar equipos eléctricos, sin estar autorizado.

#### **E. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744**

**ART. 68°** La calificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponde al Organismo Administrador del Seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales, de acuerdo a los antecedentes reunidos.

Si este Organismo calificara un accidente o enfermedad como no vinculado al trabajo, el trabajador podrá reclamar de tal decisión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales dentro de un plazo de 90 días hábiles.

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

#### **G. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR**

**ART. 69°** La empleadora tiene 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.

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.

A continuación se detallan los riesgos específicos a que están expuestos los trabajadores, sus consecuencias probables y las medidas para prevenirlos.

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Caídas al mismo y/o distinto nivel.	Esguinces. Torceduras. Contusiones. Fracturas. Heridas. Lesiones traumáticas. Parálisis. Muerte.	<p>Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas, bien iluminadas y con material antideslizante.</p> <p>Utilizar superficies de trabajo de acuerdo a las normas de seguridad.</p> <p>Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias.</p> <p>Estar atento a las condiciones de tránsito en pasillos y escaleras.</p> <p>Ascender y/o descender escaleras utilizando pasamanos.</p> <p>Respetar indicaciones de seguridad.</p> <p>Uso de escala en buen estado.</p> <p>Al realizar trabajos en altura superior a 1.80 mts se debe disponer de todos los sistemas de seguridad de acuerdo a reglamentación vigente (Andamios, arnés de seguridad, línea de vida, etc.).</p> <p>No subirse a pisos, sillas, escritorios, cajones, estantes, para ascender a niveles superiores.</p> <p>Mantener pisos libre de líquidos derramados.</p> <p>No correr por las escaleras.</p> <p>Se recomienda el uso de calzado adecuado (Antideslizante y de taco bajo).</p>
2.Sobreesfuerzos.	Trastornos músculo esqueléticos.	<p>Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga en el caso de que se requiera o exista la condición.</p> <p>Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales.</p> <p>Entre las medidas preventivas deben considerarse las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al levantar materiales el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</li> <li>• Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.</li> <li>• Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad y otros).</li> </ul> <p>Solicitar ayuda para levantar objetos pesados o irregulares.</p>
3. Golpes con o por.	Contusiones. Fracturas. Pérdida de conciencia.	<p>Almacenamiento correcto de materiales.</p> <p>Mantener ordenado el lugar de trabajo.</p> <p>Mantener despejada la superficie de trabajo.</p> <p>En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.</p> <p>Transite por los pasillos, evite cruzar la cancha en horarios de recreo donde se realiza actividad recreativa de fútbol.</p> <p>Mantener cajones de escritorios y estantes cerrados.</p> <p>No sobrecargar los cajones superiores de estantes y cajoneras.</p>
4. Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex.	Heridas. Fracturas.	<p>Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.</p> <p>Al cerrar cajones hay que empujarlos por medio de las manillas.</p>

<p>5. Contactos con energía eléctrica.</p>	<p>Quemaduras. Tetanización. Fibrilación ventricular. Heridas. Muerte. Contusiones.</p>	<p>Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. No recargue las instalaciones eléctricas. No intervenga los equipos bajo ninguna condición. La reparación o inspección debe ser realizada por personal autorizado o calificado.</p>
<p>6. Contacto con elementos punzantes o cortantes.</p>	<p>Heridas. Contusiones.</p>	<p>No mantener elementos cortantes o punzantes en los escritorios. Utilizar correctamente los cuchillos cartoneros. No sacar los corchetes con las uñas o dedos. Desechar elementos cortopunzantes en recipientes. Usar correctamente los accesorios de escritorios y para lo que fueron concebidos: tijeras, corcheteras, perforadora, lápices, etc.</p>
<p>7. Accidentes de tránsito.</p>	<p>Lesiones de diverso tipo y gravedad. Muerte.</p>	<p>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. Conduzca a una velocidad razonable y prudente, conservando la distancia. No conduzca bajo la influencia del alcohol, drogas u otros elementos que deterioren sus condiciones físicas y mentales. Verifique que el vehículo que va a conducir se encuentre en buenas condiciones de operación y con revisión técnica vigente. Conduzca a la defensiva y tenga respeto por los peatones, sea cortés y tolerante. No se estacione en lugares no permitidos (doble fila, esquinas).</p>
<p>8. Atropellamiento.</p>	<p>Muerte. Lesiones traumáticas.</p>	<p>Cruzar solo en calles reguladas, indicadas con paso peatonal o las esquinas. Transite a pie por la vereda, o por los pasos peatonales habilitados, nunca utilice la calzada. En ningún caso intente cruzar la calzada por detrás de vehículos detenidos o estacionados. No viaje colgando y/o en las pisaderas de los vehículos del transporte público.</p>
<p>9. Radiación ultravioleta por exposición solar.</p>	<p>Eritema. Cáncer a la piel. Queratoconjuntivitis. Envejecimiento prematuro.</p>	<p>Usar protector 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. Se recomienda el uso de manga larga, Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello al personal expuesto permanentemente al aire libre. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.</p>

10. Proyección de partículas.	Lesión ocular, lesión facial.	Uso de elementos de protección personal según la actividad (lentes de seguridad o protector facial).
11. 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 en caso de principio de incendio. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de seguridad escolar. Mantener el orden y el aseo en el lugar. Mantener siempre el acceso expedito a extintores y red húmeda. Verifique permanentemente que los extintores se encuentren con su revisión al día. Mantener en lugar aislado los útiles de aseo como trapos con ceras solventes, aceites o grasas.
12. Digitalización prolongada.	Tendinitis. Lumbalgias. Irritación o enrojecimiento de los ojos.	Al digitalizar, debe apoyar en su escritorio sus muñecas, brazos, codos, formando un ángulo recto entre el antebrazo, codo y brazo. Mantenga su columna lumbar apoyada. Mantenga su columna cervical recta. Apoye constantemente sus pies. La línea de sus ojos debe prolongarse al borde de la pantalla de su computador, si no fuera de ese modo debe ajustar la altura de su monitor. Se recomienda realizar pausas activas cada 20 minutos.
13. Exposición a ruido.	Hipoacusia, sordera profesional.	Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Uso de protección auditiva de acuerdo a la actividad.
14. Carga de Trabajo.	Pérdida voz. Estrés, Síndrome de burnout.	No exponerse a factores irritantes de las cuerdas vocales como el alcohol, ambientes secos y calientes, cambios bruscos de temperatura. No forzar la intensidad de la voz. Evitar el tabaco, ya que el humo produce una irritación inmediata de las mucosas. No grite, ni tampoco se irrite. Mantenga una alimentación sana y balanceada. Como medidas preventivas de índole personal se recomienda realizar actividades extra laborales (deporte, cine, lectura, etc.) e intensificar las relaciones personales, familiares y sociales.
15. Contacto con útiles de aseo.	Dermatitis por contacto. Quemaduras. Erupciones. Alergias. Intoxicaciones. Sequedad de la piel.	Utilice ropa protectora, guantes y mascarillas. Lea siempre las instrucciones y precauciones en caso de ingesta o derrame. Mantenga los útiles en orden y en lugar limpio fuera del alcance de los alumnos.

<p>16. Manipulación de alimentos.</p>	<p>Quemaduras. Cortes.</p>	<p>Utilice cuchillos y utensilios en buen estado. Al realizar cortes, hágalo contrario a su cuerpo. Mantenga mango y asas hacia adentro de la cocina. Realice manipulación en lugar limpio y libre de contaminantes.</p>
<p>17. Exposición a enfermedades.</p>	<p>Contagios.</p>	<p>Ventile los espacios. Si esta en un cuadro gripal consulte a su médico.</p>
<p>18. Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido).</p>	<p>Dermatitis por contacto. Quemaduras. Erupciones. Alergias. Intoxicaciones.</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. 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 No mantenga alimentos en su lugar de trabajo. Lávese bien las manos o parte de cuerpo cuando haya estado en contacto con algún tipo de químico o material irritante. Mantenga etiquetados los productos químicos.</p>
<p>19. 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. Intoxicaciones.</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>

## TÍTULO XX Del Peso Máximo de Carga Humana. Ley N° 20.001

**ART. 70°** Las siguientes disposiciones regulan las manipulaciones manuales de carga que impliquen riesgos en la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y las obligaciones de la empleadora, para la protección de los trabajadores que realizan estas labores.

**ART. 71°** En Caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos por persona.

**ART. 72°** En el caso de menores de 18 años y mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.

**ART. 73°** Se prohíben absolutamente las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

**ART. 74°** No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o su seguridad.

**ART. 75°** Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Carga:** cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos.
- b. **Manejo o manipulación manual de carga:** cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.  
No se considerarán manejo o manipulación de carga el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como: taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de manos y palancas.
- c. **Manejo o manipulación manual habitual de carga:** toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua, al manejo o manipulación manual de carga.
- d. **Esfuerzo Físico:** corresponde a las exigencias biomecánicas y bioenergéticas que impone el manejo o manipulación manual de carga.
- e. **Manejo o manipulación manual que implican riesgo para la salud:** corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada



- probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas medicamente.
- f. **Condiciones física del trabajador:** corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de sus aptitudes para realizar esfuerzo físico.
  - g. **Características y condiciones de la carga:** corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo.
  - h. **Transporte, porte o desplazamiento de carga:** corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencias mecánica.
  - i. **Levantamiento de carga:** corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica.
  - j. **Descenso de carga:** corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica.
  - k. **Arrastre y empuje:** corresponde a la labor del esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo.
  - l. **Operaciones de carga y descarga manual:** son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar, sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro.
  - m. **Colocación de carga:** corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico.
  - n. **Sostén de carga:** es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica.
  - ñ. **Medios adecuados:** corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar.
  - o. **Medios o ayudas mecánicas:** corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga.
  - p. **Manejo o manipulación manual inevitable de carga:** es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas.
  - q. **Formación satisfactoria en los métodos de trabajo:** corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir el daño osteomuscular.
  - r. **Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores:** es aquel procedimiento científico-técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

**ART. 76°** Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 211-G del Código del Trabajo, la empleadora velará para que en la organización de sus labores, cuando ellas lo requieran, se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden aplicar.

- a. Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores.
- b. Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora.
- c. Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

**ART. 77°** La empleadora procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a. Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga o las formas de prevenirlas.
- b. Información acerca de la carga que deben manejar manualmente.
- c. Uso correcto de las ayudas mecánicas.
- d. Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario.
- e. Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

La formación por parte de la empleadora, podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley Nº 16.744 al que se encuentre afiliado o adherido o del Comité Paritario.

**ART. 78°** La empleadora procurará organizar los procesos de forma que se reduzcan al máximo los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador derivado del manejo o manipulación manual de carga.

Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos para el manejo o manipulación manual de carga y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contengan en el Reglamento Interno.

**ART. 79°** Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, a que se refiere el artículo 211F del Código del Trabajo, y sin perjuicio de la normas de la Ley Nº 16.744, la empleadora evaluará los referidos riesgos, conforme a los criterios indicados en el presente Reglamento.

La evaluación de los riesgos que se refiere el inciso precedente, deberá efectuarla la empleadora por intermedio de alguna de las siguientes personas o entidades.

- a. Con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744 al que se encuentre afiliado o adherido.
- b. Con la asesoría del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**ART. 80°** La evaluación de riesgos prescrita en el presente Reglamento, contendrá al menos la identificación de los puestos de trabajo, los trabajadores involucrados, el resultado de las evaluaciones, las medidas preventivas correspondientes, las correcciones al procedimiento de trabajo evaluado.

Dicha evaluación se actualizará cada vez que cambien las condiciones de trabajo o cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores. Asimismo, siempre que lo indique el Organismo Administrador y/o las entidades fiscalizadoras se deberá reevaluar el riesgo.

No obstante lo anterior, los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre la empleadora y los representantes de los trabajadores, por indicaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**ART. 81°** La empleadora deberá mantener a disposición de las entidades fiscalizadoras:

- a. La evaluación de los riesgos por manejo o manipulación manual de carga.
- b. El programa de formación de los trabajadores y el registro de sus actividades.

## Criterios de Evaluación de los Riesgos Derivados del Manejo o Manipulación Manual de Carga

**ART. 82°** La empleadora evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga considerando, a lo menos, los siguientes criterios.

### I. De la Carga:

- a. Si el volumen de carga facilita su manipulación.
- b. Si la carga se maneja pegada al tronco y sin torsión.
- c. Si la forma y consistencia de la carga puede ocasionar lesiones al trabajador, en caso de golpes.

### II. Del ambiente de trabajo

- a. Si el espacio libre, especialmente vertical, resulta suficiente para manejar adecuadamente la carga.
- b. Si el ambiente de trabajo permite al trabajador el manejo o manipulación manual de carga a una altura segura y en una postura correcta.
- c. Si el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a manipulación manual de carga a una altura segura y en una postura correcta.

- d. Si el suelo o el plano de trabajo presenta desniveles.
- e. Si el suelo o el punto de apoyo son inestables.
- f. Si la temperatura, humedad o circulación del aire son las adecuadas.
- g. Si la iluminación es la adecuada.
- h. Si existe exposición a vibraciones.

**III. Del esfuerzo físico:**

- a. Si el esfuerzo físico es intenso, repetitivo o prolongado.
- b. Si el esfuerzo físico debe ser realizado sólo por movimientos de torsión o de flexión del tronco.
- c. Si el esfuerzo físico implica movimientos bruscos de carga.
- d. Si el esfuerzo físico se realiza con el cuerpo en posición inestable.
- e. Si el esfuerzo físico requiere levantar o descender la carga modificando el tipo de agarre.

**IV. De las exigencias de la actividad:**

- a. Si el período de reposo fisiológico o de recuperación resulta insuficiente.
- b. Si las distancias de levantamiento, descenso y/o transporte son considerables.
- c. Si el ritmo impuesto por un proceso no puede ser controlado por el trabajador.

## Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Derivados del Manejo o Manipulación Manual de Carga

**ART. 83°** El procedimiento de evaluación de los riesgos se regirá por una Guía Técnica de Evaluación de Riesgo de Manejo o Manipulación de Carga del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y otras metodologías que permitan evaluar los riesgos a la salud o las condiciones físicas de los trabajadores considerando, a lo menos, los criterios indicados.

**ART. 84°** Si los resultados de la evaluación determinan que existe un riesgo no tolerable, la empleadora procurará reorganizar los procesos o utilizar los medios apropiados para reducir los riesgos a un nivel tolerable. Para ello podrá optar por alguna de las siguientes medidas o por varias de ellas combinadas:

- a. Utilizar ayudas mecánicas.
- b. Reducir o rediseñar la forma de la carga.
- c. Adecuar la organización del trabajo.
- d. Mejorar el entorno de trabajo.

## TÍTULO XXI Del Consumo de Tabaco, Ley N°20.105

**ART. 85°** Se prohíbe fumar en todos los espacios cerrados o abiertos de los Establecimientos Educativos de la Corporación Educativa Masónica de Concepción, en las dependencias, edificios y áreas anexas a estos establecimientos. Se prohíbe también fumar en todos los espacios cerrados de las dependencias no educativas de la Corporación, en medios de transporte de uso público o colectivo de la Corporación o contratados por ésta y en recintos donde se almacenen o mantengan combustibles u otros materiales inflamables.

## TÍTULO XXII De la Protección de los Trabajadores de la Radiación Ultravioleta

**ART. 86°** Será obligación de los funcionarios que, por razones de su trabajo, permanezcan expuestos a la radiación ultravioleta, el uso de los elementos de protección solar que entregue la Corporación.


**ART. 87°** Respecto a los trabajadores que se deban desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se adoptarán las siguientes medidas y recomendaciones:

- 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, implementando al efecto un Semáforo Solar en lugares visibles de cada establecimiento.
- 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.

Para los efectos previstos en la letra b) del presente artículo, el Semáforo Solar tendrá las siguientes señales de advertencia, cada una con el significado y medidas de recomendación que se indican a continuación:

Será de responsabilidad del Director de cada establecimiento designar a la persona encargada de consignar el factor de riesgo por exposición solar en los semáforos solares.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
<p><b>LUZ VERDE</b></p>  <p><b>NORMAL</b> Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección.</p> <p>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p>
<p><b>LUZ AMARILLA</b></p>  <p><b>ALERTA AMARILLA</b> Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p>
<p><b>LUZ NARANJA</b></p>  <p><b>ALERTA NARANJA</b> Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p>
<p><b>LUZ ROJA</b></p>  <p><b>ALERTA ROJA</b> Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p> <p>Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 30 cada 2 horas.</p>

## TÍTULO XXIII De los Trastornos Musculo-Esqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT)

**ART. 88°** COEMCO evaluará los factores de riesgo asociados a trastornos musculo-esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud.

**ART. 89°** Los factores de riesgos a evaluar son:

- a. Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- b. Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- c. Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas. Las medidas de acción se ajustan a lo establecido por la norma técnica según la criticidad del puesto evaluado.

**ART. 90°** El trabajador que desarrolle sus labores en puestos de trabajo cuya evaluación con norma técnica TMERT tuvo como resultado valores que pudieren desencadenar una dolencia de tipo musculo - esqueleto, será capacitado en la ejecución de ejercicios compensatorios junto con la incorporación de micro pausas de recuperación durante las labores, además de entrenamiento en materias relativas a la correcta postura durante la ejecución de las labores, organización del puesto de trabajo, etc; además de las medidas ingenieriles que el puesto de trabajo demande para su mejoría.

## TÍTULO XXIV Del Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (Prexor)

**ART. 91°** COEMCO desarrollará junto con la mutualidad respectiva las mediciones de ruido en los puestos de trabajo (vigilancia epidemiológica pasiva) orientado a detectar en forma precoz los efectos del ruido en el trabajador expuesto, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose acciones que eviten la progresión del daño.

COEMCO, junto con la mutualidad respectiva elaborarán programas de vigilancia para los trabajadores que se encuentren expuestos al agente, siendo controlados a intervalos establecidos (desde 6 meses a 3 años) dependiendo de la cantidad de ruido existente mediante evaluaciones audio métricas en el puesto de trabajo.

**ART. 92°** Se ejecutará un programa de Vigilancia Ambiental, con el fin de identificar el riesgo, hacer un estudio previo, realizar una evaluación ambiental y posteriormente establecer las medidas de control.

Se ejecutará un programa de vigilancia de la salud conforme a la valoración de los resultados de la evaluación ambiental del puesto de trabajo, lo cual involucra audiometrías base, actividades de pesquisa en terreno, audiometrías clínicas y audiometrías médico - legales.

Según los resultados obtenidos de la evaluación ambiental, COEMCO adoptará todas las medidas de control impartidas por la mutualidad respectiva (ingenieriles, administrativas, elementos de protección personal).

El departamento de prevención de riesgos llevará un registro de los trabajadores Expuestos a ruido con el fin de tener el catastro.

## TÍTULO XXV Del Protocolo de Vigilancia Riesgos Psicosociales en el Trabajo

**ART. 93°** Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario. La aplicación del instrumento debe considerarse como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

**ART. 94°** El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

**ART. 95°** El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado.



## TÍTULO XXVI Del Trabajo en Régimen de Subcontratación

**ART. 96°** La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

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

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Así mismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un comité paritario de Higiene y Seguridad, y un departamento de prevención de riesgos para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

## TÍTULO XXVII De las Empresas de Servicios Transitorios

**ART. 97°** Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Corporación Educacional Masónica de Concepción con el contratista deberán incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de su personal, de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la Corporación, el cum-

plimiento cabal de este Reglamento interno en lo que ha prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se refiere y muy especialmente de la legislación vigente en materias relacionadas, cuyo contenido se incluirá en un instructivo particular para el personal de estas empresas, siendo obligación de estas darlos a conocer a sus trabajadores.

## TÍTULO XXVIII Ley De La Silla

**ART. 98°:** El empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

## TÍTULO XXIX Registro de Cargos y sus Características Técnicas Esenciales de la Corporación Educativa Masónica De Concepción

**ART. 99°** La Corporación considera dentro de su planta de funcionarios, los siguientes cargos, con las características esenciales que se detallan a continuación.

### I. PLANTA DOCENTE:

#### 1. DOCENTES PROPIAMENTE TALES:

##### 1.1 Profesor(a) de Asignatura

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Profesor de Enseñanza Media, en la mención o especialidad respectiva, válidamente otorgado por una entidad Educativa reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de la especialidad.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

### **1.2 Profesor(a) de Educación Básica**

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Profesor de Enseñanza Básica, válidamente otorgado por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de su área profesional.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

### **1.3 Educador(a) de Párvulos**

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Educador(a) de Párvulos, válidamente otorgado por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de su área profesional.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

## **2. DOCENTES TÉCNICOS:**

### **2.1 Orientador(a)**

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Orientador Educacional o Profesor de Enseñanza Media, o de Enseñanza Básica, y deseable poseer posTÍTULO de Consejero u Orientador Educacional, válidamente otorgados por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de la especialidad.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

## 2.2 Psicopedagoga(o)

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Psicopedagogo(a) o de Profesor Especialista en Educación diferencial con mención en trastornos del aprendizaje, o TÍTULO de Profesor de Enseñanza Básica o Educador(a) de Párvulos más Post-TÍTULO en Educación Diferencial, válidamente otorgados por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de la especialidad.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

## II. PLANTA NO DOCENTE:

### 1. Bibliotecario(a)

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Bibliotecario(a), válidamente otorgado por una entidad Educacional reconocida por el Estado, o un TÍTULO equivalente más cursos de perfeccionamiento en el área.
- Capacitación y experiencia: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de la especialidad.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

### 2. Enfermero(a)

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Enfermero(a) Universitaria; o de Técnico en Enfermería, válidamente otorgado por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de la especialidad.
- Experiencia: Deseable 3 años dentro de Establecimientos Educativos.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.

- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

### **3. Inspector(a)**

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión al menos de Licencia de Enseñanza Media o equivalente; deseable 2 años de estudios superiores.
- Capacitación: Deseable contar con curso(s) hecho(s) en la especialidad.
- Experiencia: Mínimo deseable, 1 año dentro del oficio.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

### **4. Ayudante Laboratorio**

#### **4.1 Ciencias**

- Características técnicas esenciales: Licencia de Enseñanza Media o equivalente, deseable estudios de nivel superior dentro del área.
- Capacitación y experiencia: Deseable 1 año dentro del área de las ciencias.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

#### **4.2 Computación**

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión al menos de un TÍTULO Técnico en el área; deseable el de Ingeniero de Ejecución en Computación o equivalente, válidamente otorgados por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de la especialidad.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

**5. Asistente Docencia**

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Asistente de Párvulos o equivalente, válidamente otorgado por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Deseable 1 año con posterioridad al TÍTULO y dentro del área ocupacional.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad
- Salud Compatible con el cargo
- Buenas relaciones interpersonales

**6. Secretaria(o)**

- Características técnicas esenciales: Licencia de Enseñanza Media o equivalente y estar en posesión de TÍTULO de Secretaria, de a lo menos 2 semestres de Educación formal y Técnica.
- Capacitación y experiencia: Deseable 1 año en labores de Secretariado, con posterioridad al TÍTULO.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

**7. Oficial Administrativo**

- Características técnicas esenciales: Licencia de Enseñanza Media o equivalente.
- Capacitación y experiencia: Deseable 1 año dentro del área o especialidad en que cumplirá funciones.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

## 8. Auxiliar de Servicio

### *Servicios Generales:*

- Características técnicas esenciales: Licencia de Enseñanza Media o equivalente.
- Experiencia: Deseable 1 año de experiencia.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.

