



**REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
2023**

**FUNDACION EDUCACIONAL INMACULADA CONCEPCION
LICEO INMACULADA CONCEPCIÓN DE CAUQUENES**

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Fundación Educacional Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes

El presente reglamento contiene las normas y regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo higiene y seguridad por las cuales se regirán los trabajadores del Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes.

Cumpliendo con lo establecido en el Título III del Libro I del Código del Trabajo, el presente documento se establece como obligatorio y debe ser entendido como complementario de los respectivos contratos de trabajo. Por lo anterior, cada trabajador está obligado al cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, debiendo dejar expresa constancia del deber de conocerlo y cumplirlo plenamente.

TITULO I

Reglamento de Orden

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo N°1:

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- A. TRABAJADOR** : Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la Corporación y por los cuales recibe remuneración.
- B. JEFE INMEDIATO** : La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de Departamento, Jefe de UTP y otros. Cuando existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato el de menor jerarquía.
- C. ESTABLECIMIENTO** : La Entidad Empleadora que contrata los servicios del trabajador.

CAPITULO II
DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION DEL PERSONAL

Artículo N°2: Toda persona interesada en postular a una oferta laboral en el Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes, deberá someterse a los siguientes procesos:

PUBLICACIÓN Y/O LLAMADO OFERTA LABORAL
<ul style="list-style-type: none"> • <i>La publicación de la oferta laboral, será mediante página web institucional o cualquier otro medio previo acuerdo con dirección o tal lo estipule la fundación, el cual deberá considerar como mínimo: cargo ofrecido, cantidad de horas, objetivo del cargo y funciones a desempeñar, además de un plazo para recepción de antecedentes de 07 días como mínimo.</i>
REQUISITOS GENERALES DE POSTULACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Curriculum vitae del postulante con datos actualizados</i> • <i>Carta de intención por la cual postulo a la oferta laboral</i> • <i>Copia de título</i> <p><i>La documentación antes requerida deberá ser enviada al correo electrónico curriculum@licc.cl</i></p>
ENTREVISTA COMITÉ DE SELECCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dicha entrevista podrá ser de manera presencial en dependencias del establecimiento o se podrá coordinar de manera remota, en dicha entrevista participara el comité de selección, el cual estará conformado por Recursos Humanos y dirección o jefatura directa según la oferta publicada.</i>
EVALUACIÓN PSICOLABORAL
<p><i>Todo postulante que hubiese cursado de forma exitosa la entrevista personal u online con los encargados de la institución, deberá someterse a una evaluación psicolaboral, la cual será desarrollada por el profesional competente que la fundación estime conveniente.</i></p>
ANÁLISIS DE DATOS
<p><i>El tratamiento y análisis de datos y resultados de los postulantes será analizado por el equipo de la fundación, el cual tendrá en consideración los siguientes indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Formación educacional</i> - <i>Especialización y/o capacitación</i> - <i>Experiencia sector publico/privado</i> - <i>Competencias</i> <p><i>Analizado los resultados por parte de los integrantes de la fundación, se procederá a tomar la decisión final y comunicaran al establecimiento quien es el profesional idóneo para proveer la vacante, autorizándose así la respectiva contratación.</i></p>
COMUNICACIÓN OFICIAL DE LOS RESULTADOS
<p><i>Las notificaciones a los postulantes y resultado de su postulación, será mediante correo electrónico en un plazo no superior a 07 días, una vez cerrado el proceso. El/la profesional seleccionado/a deberá manifestar su aceptación del cargo dentro de un plazo de 3 días hábiles de notificado, y además acompañar en original los documentos probatorios de los requisitos de ingreso. Si el/la postulante seleccionado/a no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se seleccionará al siguiente postulante con mayor puntaje</i></p>

Artículo N°3:

Todo funcionario al momento de ingresar al establecimiento deberá hacer entrega de la siguiente documentación:

- a) Currículum Vitae Actualizado.
- b) Certificados o títulos (copia debidamente legalizada ante Notario público), que acrediten los estudios necesarios para desempeñar un determinado cargo o función.
- c) Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad. Si fuese casado o viudo, se debe incluir libreta o certificado de matrimonio y certificados de nacimientos de los hijos y/o cónyuge, causantes de asignación familiar.
- d) Certificado de antecedentes para fines especiales, el cual para dar cumplimiento con la normativa será solicitado 2 veces al año (Marzo y Agosto) con el objeto de acreditar que no posee inhabilidades para desempeñarse en la Corporación, tales como las contempladas en el artículo 4º del Estatuto Docente.
- e) Certificado de afiliación a AFP, si el interesado hubiese trabajado antes.
- f) Certificado de afiliación a FONASA o ISAPRE, si el interesado hubiese trabajado antes.
- g) Someterse a los exámenes y pruebas de selección y salud determinadas por la Dirección del establecimiento.
- h) Lo anterior sin perjuicio de las restantes exigencias que el Establecimiento determine.
- i) Los que ya están trabajando, tendrán que entregar nueva documentación, en el caso que la institución así lo requiera.

Artículo N°4:

Si de la comprobación de los antecedentes entregados se determina que, para ingresar a la Fundación, se hubieran presentando documentos falsos o adulterados, será aplicable el art. 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Artículo N°5:

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales indicados en el Artículo N°2 del presente reglamento, estos deberán ser comunicados al Departamento de Recursos Humanos, dentro del mes en que se produzcan, adjuntando la documentación que acredite tal circunstancia.

CAPITULO III
DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo N°6:

El trabajador que cumpliendo los requisitos señalados en el Artículo N°3, es aceptado para ingresar a la Fundación, deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes al inicio de actividades el respectivo Contrato de Trabajo.

Dicho contrato se extenderá en duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y otro en poder del empleador y de este hecho quedará constancia, con la firma del trabajador, en el ejemplar del empleador. (Artículo 9º inciso 2º C.T.).

En el evento que el contrato de trabajo sea por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a treinta días, deberá escriturarse en el plazo de 5 días desde que fueron contratados. (Artículo 9° inciso 2° C.T.).

Artículo N°7:

El Contrato de Trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a lo establecido en el Artículo 10° del Código del Trabajo.

- a) Lugar y fecha de contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, estado civil, domicilio, fecha de nacimiento y de ingreso del trabajador.
- c) Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada del trabajo.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acordaren las partes.

Artículo N°8:

Toda modificación del Contrato de Trabajo, que requiera el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito en documento anexo, los cuales se entenderán como parte integrante del Contrato de Trabajo.

CAPITULO IV

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DEL DESCANSO SEMANAL EN DÍAS FESTIVOS

Artículo N°9:

La jornada ordinaria de trabajo del personal de la Fundación será como máximo de **45 horas semanales**, las que se podrán distribuir en cinco días, sin que diariamente dicha jornada pueda exceder de 10 horas. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la jornada máxima ordinaria las cuales se precisarán en los respectivos Contratos de Trabajo, en los que, asimismo, se detallará su distribución.

Se excluye de la limitación en la jornada de trabajo todas aquellas personas que determina la ley, en especial, los gerentes, administradores y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata.

Artículo N°10:

La jornada ordinaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas 30 o 60 minutos, según corresponda para la colación. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el Contrato de Trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la jornada.

Artículo N°11:

Las disposiciones de los Artículos N°8 y N°9 se aplicarán en la forma prescrita en el Artículo 22° del Código del Trabajo, que contiene las normas aplicables a la Fundación, exceptuadas del descanso dominical y en días feriados.

Artículo N°12:

La Fundación podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos en los términos establecidos por el Código del Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso, las que se pagarán con el recargo legal pertinente.

Artículo N°13:

Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, salvo lo que se previene en el capítulo siguiente, en cuanto a su procedencia y condiciones.

Artículo N°14:

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el trabajador marcará en un reloj control a la entrada y salida del establecimiento; a falta de reloj control, deberá firmar el Libro de Asistencia del Personal, en el cual los trabajadores deberán estampar su firma a la hora de entrada como de salida.

CAPITULO V

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo N°15:

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima legal o de la pactada contractualmente por el trabajador y la Fundación, con conocimiento y autorización escrita de la Dirección de este y solo podrán pactarse previamente por escrito, para atender necesidades o situaciones temporales, con una vigencia no superior a tres meses. Dicho acuerdo podrá renovarse consensuadamente por las partes.

Artículo N°16:

El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo N°17:

La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el respectivo sueldo, y el derecho a reclamarlas prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

Artículo N°18:

No serán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, sin autorización del empleador, y las que se laboren en compensación de un permiso autorizado por el empleador.

Artículo N°19:

No constituirá sobretiempo el registrado antes del inicio de la jornada y que el trabajador registre por llegar anticipadamente, ni el tiempo que exceda el final de la jornada y que el trabajador ocupe por decisión personal. (Dictamen N° 3707 del 23/05/91 de la Dirección del Trabajo).

CAPITULO VI
DE LAS REMUNERACIONES

Artículo N°20:

La remuneración de los trabajadores de la Fundación será aquella que, en cada caso particular, se estipule en el respectivo Contrato de Trabajo o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la ley.

Artículo N°21:

El pago de las remuneraciones mensuales se hará, a más tardar, el último día hábil de trabajo del mes y de la forma previamente acordada con el trabajador, tales como: cheque nominativo, depósito en cuenta corriente, cuenta vista o a través de una institución pagadora, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 54 del Código del Trabajo.

Artículo N°22:

De las remuneraciones de los trabajadores, la Fundación deducirá los impuestos legales que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Artículo N°23:

Solo con acuerdo entre las partes (empleador y del trabajador), que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones, sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre que todas estas deducciones no excedan del 40% de la remuneración total del trabajador. Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes. No podrán deducirse, retenerse o compensarse otras sumas que la Ley o este Reglamento no autorice.

Artículo N°24:

La Fundación 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, debiendo el trabajador firmar y devolver copia de dicha liquidación a la Fundación.

CAPITULO VII
**DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION POR INFRACCION A OBLIGACION DE IGUALDAD DE
REMUNERACIONES**

Artículo N°25:

El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo (Ley 20.348, del 19-06-2009).

Artículo N°26:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, las denuncias se investigarán y sancionarán de acuerdo con las disposiciones vigentes y lo previsto en este título. El procedimiento se ajustará a las siguientes normas:

1. Las denuncias por infracción al artículo 62 del Código del Trabajo, pueden ser interpuestas por cualquier trabajador que estime ser afectado directamente por esta infracción ante la Dirección del Establecimiento, por escrito, quien notificará el asunto al Departamento de Contabilidad, para que emita un informe al respecto.
2. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser tramitada por la administración en un plazo máximo de 30 días, conforme lo dispone el artículo 154 número 6 del Código del Trabajo.
3. La denuncia escrita señalada en el número dos anterior y entregada por mano y bajo recibo a la organización, deberá señalar los nombres, apellidos y cédula nacional de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la organización y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos y circunstancias objetivas que fundan la denuncia, la fecha y firma del denunciante.
4. La tramitación de la denuncia estará a cargo de la administración del establecimiento, o del funcionario que al efecto designe especialmente la organización, dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la recepción de la misma.
5. El procedimiento constará por escrito o en el formato de registro que asegure la integridad del mismo, dejándose testimonio de las acciones realizadas.
6. Una vez que se concluya la recopilación de información y recepcionado el informe del Departamento de Contabilidad, se emitirá el informe respectivo pronunciándose acerca de la existencia o no de hechos constitutivos de infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo.
7. Dicho informe deberá concluirse y entregarse a la organización a más tardar el trigésimo día corrido contado desde la fecha de la denuncia y notificado personalmente o por carta certificada al denunciante en el mismo plazo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 número 6 del Código del Trabajo.

CAPITULO VIII **DEL FERIADO ANUAL**

Artículo N°27: Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda.

Artículo N°28: Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

Los cursos, programas o actividades de perfeccionamiento deben inscribirse con antelación a su inicio.

Artículo N°29: Los asistentes de la educación gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas", de conformidad a lo señalado en la ley 21.109.

CAPITULO IX **DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS DEL TRABAJADOR**

Artículo N°30:

Se distinguen las siguientes clases de licencias o permisos:

a. Licencia por enfermedad:

El trabajador que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Dirección del establecimiento, por sí o por medio de un tercero, dentro de las veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad o imposibilidad. Asimismo, deberá presentar a su empleador el correspondiente formulario de Licencia, dentro de 48 horas, en la forma y condiciones establecidas por la ley, certificando su recepción y complementando con los antecedentes que ese mismo decreto establece.

La Fundación, pagará los tres primeros días al trabajador que presente licencia médica inferior a once días; beneficio otorgado dos veces al año. Esto se concederá a todos los funcionarios que tengan contrato de a lo menos un año en el establecimiento.

La Fundación adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan

uso sus trabajadores y respetará rigurosamente el reposo médico que deban hacer, prohibiéndoles realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en el domicilio del trabajador, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

La Fundación podrá verificar, en cualquier momento, la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe, examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la Fundación podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene. Los costos derivados de este procedimiento serán de cargo de la Fundación.

b. Licencia por Maternidad:

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 194 y siguientes del Código del Trabajo, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Para hacer uso del descanso de maternidad la trabajadora deberá presentar al Establecimiento la licencia médica correspondiente en la forma que la ley establece.

Si a concurrencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la administración del establecimiento con el correspondiente certificado médico. (Art. 202 C.T.). En todo caso, está prohibido de acuerdo al artículo 187 del Código del Trabajo, que la mujer embarazada desarrolle labores que:

- La obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo;
- El trabajo nocturno;
- El trabajo en horas extraordinarias, y
- Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez. (Art. 202 C.T.).

La madre trabajadora goza de un fuero maternal que se inicia desde el primer día de embarazo y termina un año después de expirado el descanso de maternidad. (Art. 201 C.T.).

**EXTIENDE EL DERECHO DE LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR A SUS HIJOS AUN CUANDO NO
EXISTA SALA CUNA
LEY 20.166 (del 12-02-2007)**

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

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

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

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

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

c. Licencia por cuidado de menor de seis meses:

El trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como establece el Código del Trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

d. Licencia por enfermedad grave de un hijo menor de un año de edad:

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio, cuando la salud de su hijo menor de un año requiere de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica.

Cuando ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

También tendrá derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quién se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

e. Licencia por enfermedad terminal de un hijo menor de 18 años de edad:

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres, ya sea con motivo de un accidente grave, enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, circunstancia que deberán acreditarse mediante certificado médico, la madre o quién tenga ese derecho, podrá solicitar un permiso para ausentarse del trabajo, conforme a lo señalado en el Artículo 199 bis del Código del Trabajo.

f. Licencia por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

Conforme a las disposiciones señaladas en la Ley 16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

g. Permiso Paternal por Nacimiento de Hijo:

- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días por nacimiento de hijo, que se debe hacer efectivo dentro del plazo de los primeros 30 días, a partir de la fecha de dicho nacimiento.
- Este beneficio podrá ser utilizado por el padre biológico al momento del parto, caso en el cual deberá de ser de 5 días corridos, o podrá hacerlos efectivos en forma parcializada dentro del primer mes de nacimiento. Para su cálculo solo se consideraran los días en que se encuentre distribuida la jornada laboral, esto es, sin considerar los días de descanso semanal o los días libres que tenga el trabajador de acuerdo a su sistema de turno.
- Este beneficio también se hace efectivo al padre adoptivo, en cuyo caso, la empresa lo equipará al padre biológico, otorgándole un permiso de cinco días contra recepción de la respectiva sentencia judicial definitiva, sea en forma total o parcial a elección del padre.
- Este beneficio es irrenunciable y de cargo del empleador, lo que significa que no puede ser compensado en dinero ni imputado a vacaciones.
- Para tal efecto, se solicita a los futuros padres dar con debida anticipación el aviso de la fecha estimada de parto, a fin de que al momento del nacimiento, el permiso ya se encuentre registrado y autorizado, comenzando de esa manera en la fecha solicitada. Sin perjuicio de lo anterior, se les solicita a los padres entregar a la brevedad el certificado de nacimiento, con el propósito de inscribirlo como carga familiar cuando así corresponda y de obtener en forma oportuna los beneficios procedentes, como la cobertura del Sistema Previsional de Salud, Asignación familiar y otros beneficios vigentes a la fecha.

**MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCION A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSNATAL
PARENTAL
LEY 20.545**

Proyecto de ley:

Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2003:

1) Reemplázase el artículo 195, por el siguiente:

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

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el

cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a este, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

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

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

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

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

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

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

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

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

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley Nº150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

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

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

h. Permiso por Fallecimiento:

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso legal, en caso de fallecimiento de su cónyuge, hijos, padre o madre.

En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

i. Permiso Luna de Miel:

En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, independientemente del tiempo de servicio.

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

j. Permisos especiales otorgados por la Fundación:

La Fundación, al trabajador otorgará derecho a días de permiso administrativo, con goce de remuneraciones, pudiendo parcelarse. La regulación de estos permisos estará dada por el artículo 40 de la Ley 19.070, en caso de

los docentes, situación que también se hará extensible a los Asistes de la Educación.

Los trabajadores que tengan menos de un año de contrato, tendrán derecho a un día administrativo por semestre. Quedan fuera de este beneficio, los docentes de reemplazo y volantes.

Al trabajador que desempeñe menos carga horaria, los días de permiso serán otorgados en proporción al número de horas de contrato, según la tabla presentada en el convenio colectivo vigente.

CAPITULO X
DENUNCIA, INVESTIGACION Y SANCION POR ACOSO SEXUAL
LEY 20.005 (del 18-03-2005)

Artículo N° 31:

El acoso sexual es una conducta ilícita, no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la organización, la cual promueve el desarrollo del más óptimo clima laboral, dentro de un ambiente de irrestricto respecto a la persona.

Consecuencialmente, queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la organización, cualquiera sea su jerarquía, mando o responsabilidad, realizar en cualquier forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen la situación laboral de este(a) último(a), o sus oportunidades de empleo, estableciéndose que cualquier conducta en ese sentido será considerada como un acoso sexual, el cual se investigará y sancionará de acuerdo con las disposiciones vigentes y lo previsto en este título.

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

- Todo trabajador(a) del establecimiento que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección del Establecimiento, o a la Inspección del Trabajo competente.
- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el inciso anterior, deberá ser investigada por la organización en un plazo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.
- La superioridad de la organización derivara el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que el establecimiento no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.
- La denuncia escrita dirigida a la Dirección del Establecimiento y entregada por mano y bajo recibo, deberá señalar los nombres, apellidos y RUT. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la CORPORACIÓN y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.
- La investigación de la denuncia estará a cargo del Asesor Legal de la empresa, o del funcionario que al efecto designe especialmente al establecimiento, dentro del plazo de dos días hábiles siguientes a la recepción de la misma.
- Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde su designación, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal,

del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

- El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la organización disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re-destinación de una de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose testimonio de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones prestadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.
- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.
- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán, irán desde, entre otras, una amonestación verbal o escrita, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio que la organización pueda, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual, aún cuando fuere la primera oportunidad en que el trabajador sancionado incurriera en tal conducta.
- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar terminado y entregado a la organización a más tardar el día décimo corrido contado desde el inicio de la investigación, y notificado, en forma personal a las partes, a más tardar el día décimo quinto a partir de la misma fecha de inicio de la investigación.
- Los involucrados podrán hacer observaciones al informe a que se refiere el artículo anterior, y acompañar nuevos antecedentes, a más tardar al día vigésimo corrido de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30 corrido, contado desde la recepción de la denuncia, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.
- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán acogidas por la organización y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día corrido de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata, o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días corridos contados desde la recepción del documento emanado de la Inspección del Trabajo.
- El afectado(a) por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general, establecido en el Título XXV de este Reglamento y, cuando la sanción sea una multa, además, el establecido en el artículo 157 inciso primero del Código del Trabajo.
- Considerando la gravedad de los hechos constatados, la organización procederá a tomar medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a

uno de los involucrados, u otra que estime pertinente, además de las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

CAPITULO XI

DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Artículo N°32:

Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un Sindicato de la organización, siempre que su número y representatividad les permita constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 227 del Código del Trabajo, podrán elegir un Delegado del Personal.

Los trabajadores que elijan un Delegado del Personal lo comunicarán por escrito a la Dirección del Establecimiento y a la Inspección del Trabajo respectiva, acompañando la nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

Artículo N°33:

El Delegado del Personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical, durará dos años en sus funciones y podrá ser reelegido indefinidamente, gozando del fuero a que se refiere el Artículo 243 del Código del Trabajo.

Artículo N° 34:

El Delegado del Personal, no podrá ser separado de su empleo mientras conserve su cargo, sino por causa justificada, previamente calificada por el juez competente.

CAPITULO XII

INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo N° 35:

Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el o los interesados, por escrito a la Dirección del Establecimiento. Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, estas se tramitarán por intermedio de los Representantes del Convenio Colectivo y, a falta de estos, por una delegación de cinco trabajadores designados en asamblea, con a lo menos, un año de antigüedad en el Establecimiento.

Artículo N° 36:

Las peticiones serán contestadas por escrito por el empleador, dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su presentación.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES DE ORDEN PARA LOS TRABAJADORES

Artículo N° 37:

Es obligación de los trabajadores de la Fundación cumplir estrictamente las estipulaciones de su contrato, las

órdenes escritas o verbales que se le impartan en función del trabajo y las de este Reglamento, que a continuación se señalan:

- Realizar personalmente la labor convenida con las normas e instrucciones de su empleador, de acuerdo a lo estipulado en su Contrato de Trabajo.
- Desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha y a la estabilidad del establecimiento.
- Respetar a la organización y a sus representantes en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad.
- Cumplir el conducto regular para plantear peticiones o reclamos o, para hacer sugerencias que estime viable.
- Dar aviso oportuno a su jefe inmediato o a quien corresponda, de su ausencia por causa justificada;
- Marcar o firmar debidamente, y, a la hora efectiva los controles de entrada y salida, tanto para los efectos de la jornada ordinaria, como para tiempo extraordinario de trabajo.
- Mantener en todo momento relaciones deferentes con sus superiores, compañeros de trabajo y otros integrantes de la comunidad educativa.
- Mantener sobriedad y corrección en el desempeño de sus funciones.

CAPITULO XIV

PROHIBICIONES, FALTAS GRAVES Y SANCIONES

Artículo N° 38:

Serán prohibiciones de orden para el trabajador, las siguientes, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato y que por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral, según la entidad y trascendencia de la falta que se trate.

Agréguense expresamente las reglas consagradas en el artículo 154 N° 10 del código del trabajo relativas a las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones, tanto legales, como contractuales que actualmente se encontraren vigentes o que sean incluidas por futuras convenciones. Sin perjuicio de entenderse agregadas por el solo ministerio de la ley.

Se estimará falta grave cualquiera de los siguientes actos:

1. No respetar o cumplir, en todas sus partes el presente Reglamento, tanto en lo que corresponda a sus derechos como a sus deberes.
2. Presentar atrasos reiterados en la hora de llegada al Establecimiento para iniciar su trabajo.
3. No registrar en el libro de asistencia o tarjeta de reloj control la hora y firma de ingreso y salida de su jornada de trabajo.
4. Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin el permiso correspondiente.
5. Avisar el mismo día de la ocurrencia la no asistencia a su trabajo. Sin perjuicio de las situaciones que podrían dar lugar a algún tipo de permiso, (fallecimiento, accidente laboral, etc).

6. Abandonar la sala de clases, laboratorio, lugar de taller, u otros, durante un período de clases, dejando sin atención a los alumnos.
7. No presentarse en el lugar de realización de un evento externo o interno dejando a los alumnos sin atención.
8. Demora excesiva en tomar los cursos, talleres u otras actividades académicas con alumnos.
9. Caer en conducta(s) que signifique(n) perjuicio moral, físico o psicológico a los alumnos tales como: burlas, sobrenombres humillantes, bromas, maltrato físico y otros.
10. Atentar dentro del recinto del establecimiento contra la moral y las buenas costumbres.
11. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia bajo la influencia del alcohol, de drogas o estupefacientes.
12. Efectuar comercio dentro del lugar de trabajo.
13. Utilizar la infraestructura y dependencias del establecimiento en beneficio personal sin autorización de Dirección del liceo.
14. Agredir de hecho o de palabra a superiores, compañeros de labores u otros integrantes de la comunidad educativa.
15. Realizar o participar en actividades políticas o religiosas ajenas al interés de la organización dentro del establecimiento o que no hayan sido debidamente autorizadas por Dirección.
16. Portar armas y de la clase que sean en horas y lugares de trabajo;
17. Participar en juegos de azar durante las horas de trabajo y dentro de los recintos del establecimiento.
18. Fumar al interior de áreas y dependencias administrativas del Establecimiento (Ley del tabaco N° 19.419’).
19. Realizar acciones temerarias durante la jornada laboral, las cuales pueden desencadenar un accidente para el trabajador u otras personas.

Artículo N° 39 DE LAS SANCIONES.

La Dirección del Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes, previa aprobación en los términos que se detallará, puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, el reglamento interno de higiene y seguridad, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva. Esta atribución puede ser ejercida unilateralmente por el empleador con sujeción a ciertos parámetros, como son el respeto a la dignidad humana, la presunción de inocencia, el debido proceso y la aplicación de los procedimientos establecidos por la ley.

Las sanciones posibles a imponer a un colaborador del Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes, en virtud de lo presupuestado precedentemente y en el numeral anterior serán las siguientes en orden de prelación;

- 1. Amonestación verbal sin copia a la hoja de vida del trabajador.** Las que pueden ser ilimitadas, sin perjuicio de su recuento por parte del empleador.
- 2. Amonestación con copia en un registro anecdótico.** En donde se deben especificar claramente los hechos, incumplimiento o situación en el que incurrió el trabajador, Además el respectivo envió a la dirección del trabajo. En dicho registro el trabajador será requerido a firmar dicha amonestación, que en caso de negarse a hacerlo se dejará constancia del hecho.
- 3. Envío de memorándums.** Luego de considerar que los hechos, incumplimientos o situación en la que incurrió el trabajador persisten o no hay sido subsanados en los compromisos adquiridos y firmados en el registro anecdótico si procediere.
- 4. Multa.** Ascendente al 25% de la remuneración diaria, aplicable cuando hay retrasos o faltas al trabajo sin excusa

suficientemente acreditada por parte del trabajador, a criterio de la Dirección. El empleador deberá destinar dicho dinero en los términos del artículo 157 N°2 del código del trabajo.

5. Emisión carta de notificación de despido. Infracción a cualquiera de las contempladas en el capítulo XIV del reglamento interno de higiene y seguridad en su artículo 38, si el empleador no considera justificada la ausencia del trabajador, su desempeño en la institución no permite cumplir con el estándar necesario para asegurar el servicio de calidad ofertado en su proyecto educativo. En cualquiera de los casos enumerados, de forma no taxativa, el empleador procederá entonces a notificarle la carta de despido en la cual debe indicar los hechos concretos que lo motivaron a tomar tal decisión y su fundamento legal, así como las demás menciones que contempla la legislación laboral vigente.

Estas sanciones serán ejecutadas por miembros del Equipo Directivo, Equipo de Gestión, Jefaturas de Departamento Coordinadores de equipo. Así como, cualquier discrepancia en lo relativo a la interpretación u alcance de las mismas, así como del ámbito de aplicación de las reglas contempladas en el reglamento, se registrará por el procedimiento indicado precedentemente.

Para la ejecución de la medida contemplada en el numeral quinto, debe existir previa consulta y aprobación del Equipo de Gestión del Establecimiento, la que se entenderá aprobada por la simple mayoría de votos en votación reservada, y, en caso de empate, decidirá el Director del Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes en uso de las facultades propias de su cargo y de sus obligaciones específicas para con la institución que representa.

El trabajador o colaborador afectado por cualquiera de las medidas adoptadas podrá conocer el motivo de ella y el contenido de la misma cuando proceda, siempre y cuando solicite hacerlo con una antelación de cinco días hábiles. Solo siendo negada dicha solicitud si el asunto que dio origen a tal medida disciplinaria se encuentra judicializado o el trabajador no se encuentra efectivamente prestando servicios a al Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes.

CAPITULO XV DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo N° 40:

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Resultado descendido en la Evaluación de Desempeño Docente, considerando por esto promedios inferiores a 4,0.
3. Acumulación de amonestaciones, registros anecdóticos o memos si se reúnen los siguientes requisitos, cualquiera de éstos de forma independiente del artículo 38 del presente reglamento. Del numeral 1, cuatro amonestaciones verbales, Del numeral 2, tres amonestaciones con copia al registro anecdótico, del numeral 3, dos envíos de memorándums, del numeral 4, una multa. Las reglas anteriores, aplicarán según corresponda y en los términos del presente reglamento de higiene y seguridad, facultando al empleador a aplicar la medida disciplinaria del numeral 5, emisión de carta de notificación de despido.
4. Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato a plazo fijo 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 fijo.

5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.
7. Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio en los términos y condiciones establecidas en el artículo 161 y siguientes del Código del Trabajo.
8. Desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con 30 días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esa anticipación cuando el empleador cancele al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. El desahucio dado al trabajador debe ser firmado por éste y por el Delegado del Personal o el Presidente del Sindicato, ratificado ante un inspector del trabajo, ante un Notario Público de la localidad. Esta norma se aplicará también a los finiquitos en los casos en que el Contrato termine por mutuo acuerdo de las partes.
9. En el caso de los profesores se procederá de acuerdo a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto Docente.

Artículo N° 41:

El Contrato de Trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el trabajador incurra en alguna de las siguientes causales, caso en el cual la organización dará aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día hábil contado desde la separación del trabajador.

1. Falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave, debidamente comprobada.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro de la actividad y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo Contrato de Trabajo.
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 oportuno de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha del Establecimiento, como por ejemplo dejar cursos sin la debida atención profesional.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - La salida intempestiva e injustificada del trabajador del lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
 - La negativa a trabajar sin causa justificada en las actividades contenidas en el Contrato.
 - Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

Artículo N° 42:

Asimismo, el Contrato de Trabajo expira, de inmediato y sin derecho de indemnización alguna, cuando el trabajador incurra en algunas de las siguientes causales, en cuyo caso la organización dará aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día hábil contado desde la separación del trabajador, y además, a la autoridad respectiva para que esta adopte las medidas y efectúe la denuncia si fuere procedente.

1. Comisión de actos ilícitos que impida al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones

laborales.

2. Atentar contra los bienes situados en la corporación.
3. Comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo, o disminuyan su valor o causen su deterioro.
4. Dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegal de actividades, totales o parciales, en la organización o lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes.
5. Incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que le dañen.
6. Comisión de un delito establecido en la Ley N° 12.927, sobre Seguridad del Estado, o en la Ley N° 17.798, sobre Control de Armas y sus modificaciones.

Artículo N° 43:

A la expiración del Contrato de Trabajo, a solicitud del trabajador, la Fundación le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó.

La Fundación avisará asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de previsión que corresponda.

Artículo N° 44:

En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la Fundación sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del Juez competente.

Artículo N° 45:

En lo no previsto por este Reglamento, la duración y terminación de los Contratos de Trabajo se sujetarán a las reglas establecidas en el Código del Trabajo y sus modificaciones.

CAPITULO XVI

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo N° 46:

El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la Fundación de la decisión de poner término al Contrato de Trabajo, cuando notificado estimare injustificada la medida. La reclamación podrá interponerla por escrito dentro de las 48 horas hábiles de ser requerido personalmente o en su defecto, por intermedio del Delegado del Personal o por el Presidente del Sindicato.

Habrà un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación, para dar por satisfecha o por fracasada la gestión de arreglo directo. Este plazo podrá ampliarse, de común acuerdo entre el interesado y la organización, hasta por 6 días más.

Ninguna solución a que se llegue entre la Fundación y el Delegado del Personal o el Presidente del Sindicato

podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitan a la organización omitir trámites de los señalados en Código del Trabajo.

En todo caso, la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento entre las partes cuando éstas hayan fracasado en la gestión directa.

Sin perjuicio a esta reclamación, el trabajador podrá concurrir ante el juzgado competente.

TITULO II

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

CAPITULO XVII

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo N° 47:

En conformidad a lo dispuesto en el Artículo N°67 de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y, en el Decreto Supremo N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Prevención de Riesgos Profesionales, se ha dictado el presente Reglamento como obligatorio para los trabajadores del Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes. De conformidad a lo previsto en el inciso 3° del Artículo 16 del Decreto Supremo N°40, se transcribe textualmente el artículo N°67 de la Ley N° 16.744.

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas, se regirá por lo dispuesto en el párrafo del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

Las normas que contiene este título han sido estudiadas y establecidas con el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales de la empresa. Se establece clara y públicamente las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir. El cumplimiento de ellas no significará exigencias excesivas y, en cambio contribuirá a aumentar la seguridad de las labores que sean pertinentes y en los lugares de trabajo.

Conforme a lo anterior, los objetivos de estas normas sobre higiene y seguridad son las siguientes:

- Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud y a su integridad física.

- Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.
- Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores, materiales, equipos, etc.
- Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de la organización.
- Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo N° 48:

Para los efectos del presente título se entenderá por:

- a) **Accidente del Trabajo:** Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (**Artículo 5°, Ley 16.744**).
- b) **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. El accidente de trayecto deberá ser acreditado mediante Parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes (**Artículo 5°, Ley 16.744**).
- c) **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (**Artículo 7°, Ley 16.744**).
- d) **Riesgo Profesional:** Son los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional en el ejercicio de sus funciones.
- e) **Equipo de Protección Personal:** El o los elementos que permiten al Trabajador desarrollar con plena seguridad la labor para la que fue contratado y que no deteriore su integridad física por el contacto directo con una sustancia o medio hostil. Se entregan en forma gratuita por el empleador y es obligatorio el uso por parte del trabajador.
- f) **Organismo Administrador del Seguro:** Mutual de Seguridad, institución a la cual la organización es adherente (**Artículo 8°, Ley 16.744**).
- g) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo de seis personas (tres representantes patronales y tres representantes laborales) cuya preocupación son los temas de Seguridad e Higiene, en conformidad con las disposiciones del Decreto Supremo N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 11 de Marzo de 1969.
- h) **Normas de Seguridad:** El conjunto de disposiciones 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.

Artículo N° 49:

Sin perjuicio de las normas previstas en materia de orden en esta misma reglamentación, se establecen las siguientes disposiciones sobre Higiene y Seguridad:

1. Cuando la Fundación, el Organismo Administrador o el Comité Paritario lo estimen necesario o conveniente podrán enviar a examen médico a cualquier trabajador, con el propósito de establecer si sus condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrolla. El tiempo que se ocupe en estos permisos se considerará como efectivamente trabajado.
2. Todo trabajador, antes de ingresar a la organización, podrá ser sometido a un examen médico y psicológico ocupacional.
3. El trabajador deberá aceptar los tratamientos prescritos por el médico de los organismos, tales como FONASA, Mutual de Seguridad, o el Servicio de Salud que corresponda.
4. Los materiales que se mantienen en el botiquín de Primeros Auxilios deberán ser usados sólo en caso de lesión y avisando al encargado de ellos para reponer dichos elementos.
5. La Fundación dispondrá de instalaciones adecuadas para la ingesta de alimentos de sus trabajadores en su tiempo de colación.
6. La Fundación proporcionará a sus trabajadores, los equipos de protección personal que las operaciones requieran sin costo para ellos.
7. La Fundación vigilará el cumplimiento de lo establecido en el Decreto N°745 sobre las Condiciones Sanitarias y Ambientales Mínimas, que deben proporcionarse a todos los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Artículo N° 50:

A objeto de establecer las causas de accidentes ocurridos a los trabajadores, la Fundación hará en cada caso una investigación para evitar futuras repeticiones.

El objetivo de esta investigación de accidente será determinar las causas que lo produjeron, esto es, establecer acciones y/o condiciones inseguras que contribuyeron a producirlo, a fin de reparar, corregir y evitar su repetición.

Artículo N° 51:

La investigación no busca culpables, por lo tanto, las entrevistas a los afectados y testigos son de carácter informativo. Considerando lo señalado en el artículo precedente, todo el personal, de cualquier nivel de supervisión, deberá prestar mayor cooperación y entregar la información relacionada con el accidente que se investiga.

Artículo N° 52:

Las investigaciones serán llevadas a cabo por el Departamento de Recursos Humanos, sin perjuicio de las que el Comité Paritario y el Organismo Administrador hagan en conformidad a sus atribuciones.

Artículo N° 53:

Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud. Especialmente necesario es este control, tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, etc.)

CAPITULO XIX
DEL COMITE PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD
(Decreto Supremo N° 54)

Apruébese el siguiente reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Artículo N° 54:

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo N° 55:

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designará, además, otro de carácter de suplente.

Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario.

Artículo N° 56:

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

La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores por avisos, ya sean digitales o impresos.

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Artículo N° 57:

La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos digitales o impresos.

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una

faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

Artículo N° 58:

La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con una anticipación no inferior a cinco días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

Artículo N° 59:

El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.

Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

Artículo N° 60:

Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquiera causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores para que ella se realice en la nueva fecha que indique.

Esta convocatoria se hará en la forma señalada en el inciso 1° del artículo 5°.

Artículo N° 61:

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Encontrarse actualmente trabajando en el respectivo Establecimiento y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo;
- d) Acreditar haber asistido a un curso de Orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por el Servicio de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de P.R.P. de la Fundación, en tareas relacionadas con la Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos un año.

El requisito exigido por la letra c no se aplicará en aquellos Establecimientos en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

Artículo N° 62:

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

Artículo N° 63:

De la elección se levantará acta en triplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decrecientes, de las personas que obtuvieron votos y de la

nómina de los elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente.

Artículo N° 64:

Una vez designados los representantes patronales y elegidos los representantes trabajadores, el Presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciere, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

Artículo N° 65:

Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo.

Artículo N° 66:

Si en el Establecimiento existiera un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el Experto en Prevención que lo dirija, formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

Artículo N° 67:

El Comité Paritario designará un Presidente y un Secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo N° 68:

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo N° 69:

El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la Fundación. En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá sin ulterior recurso, el Organismo Administrador del Seguro.

Artículo N° 70:

Si la Fundación, por el número de trabajadores que ocupa, no está obligada a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá solicitar asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités de los Organismos especializados del Servicio de Salud, del Organismo Administrador del Seguro o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio Nacional de Salud haya facultado para desempeñarse como Experto en Prevención de Riesgos.

Artículo N° 71:

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios, *gozará* de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes

de los trabajadores en el respectivo Comité y solo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a este.

Artículo N° 72:

Tanto la Fundación como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo N° 73:

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

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

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

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

Artículo N° 74:

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes laborales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo N° 75:

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del Organismo Administrador del Seguro, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán su ulterior recurso.

Artículo N° 76:

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Fundación, o cuando no asistan a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo N° 77:

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de estos por cualquier causa o vacancia de cargo. Los suplentes en representación de la empresa serán llamados a integrar el Comité de acuerdo

o con el orden de precedencia con que la empresa los hubiere designado; y los de los trabajadores, por el orden de mayoría con que fueren elegidos. Los miembros suplentes solo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

Artículo N° 78:

Funciones del Comité Paritario:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.
2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las Medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
4. Decidir si el accidentado o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las Medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro.
7. Promover la realización de cursos de adiestramientos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados.

Artículo N° 79:

El trabajador que haga una sugerencia, que sea acogida por el Comité Paritario y llevada a la práctica, podrá ser acreedor a un estímulo otorgado por la empresa. Sin perjuicio de ello, se anotará como acción meritoria en su hoja de servicio.

Artículo N° 80:

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure el periodo escolar.

Artículo N° 81:

Para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley N°16.744 y al Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 11 de Marzo de 1969.

Artículo N° 82:

La seguridad en el Establecimiento y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si los trabajadores colaboran manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los Programas de Seguridad, las Normas de Seguridad, las decisiones de los Comités Paritarios, las condiciones generales de trabajo, y en general las ideas que puedan tener para mejorarlas.

Artículo N° 83:

Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de las

atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

CAPITULO XX

OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Artículo N° 84:

La Seguridad es esencial para el desarrollo eficiente de cualquier trabajo. Será obligación de los trabajadores conocer y cumplir las disposiciones del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y, para su debido conocimiento, se entregará a cada trabajador un ejemplar que deberá mantener en su poder.

Artículo 67 de la Ley 16.744. Las empresas o entidades o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dicho reglamento les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que se les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Artículo N° 85:

Todo trabajador está obligado a aceptar exámenes, llenar las fichas de antecedentes ocupacionales verazmente y cumplir las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

Artículo N° 86:

Todo trabajador debe dar cuenta a la Dirección del Establecimiento sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte. Igualmente debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto-contagiosas.

Artículo N° 87:

No se aceptarán reclamos sobre desconocimiento de la materia tratada en el presente Reglamento. En caso de existir alguna duda respecto al significado correcto o interpretación de alguna parte de este Reglamento, el trabajador deberá solicitar su aclaración de inmediato.

Artículo N° 88:

Los trabajadores deberán dar cumplimiento a lo estipulado en su Contrato de Trabajo y a las siguientes obligaciones:

1. Acatar y cumplir estrictamente las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en relación a las Normas de Orden, Higiene y Seguridad.
2. Informar inmediatamente a la Dirección del Establecimiento de toda situación que considere irregular y que a su juicio signifique riesgo para él, ella o sus compañeros(as).
3. Respetar las normas básicas de higiene, a fin de evitar condiciones insalubres que puedan producir enfermedades o contaminaciones.
4. Cooperar al mantenimiento y buen estado de limpieza de las instalaciones y en especial mantener su lugar de trabajo limpio y ordenado.

5. Evitar conversaciones o bromas que distraigan la atención del trabajador en sus funciones.
6. Si se sufre de alguna enfermedad contagiosa, dar cuenta a la Dirección del Establecimiento, de modo de evitar contagios y males mayores, guardándose la debida reserva del nombre del enfermo.
7. Recoger o dar cuenta al Encargado de Mantenimiento de inmediato de cualquier cosa que interrumpa la circulación y vías de escape de las dependencias del Establecimiento.
8. Asistir a charlas, reuniones o cursos de seguridad que realice el Establecimiento.
9. Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la Fundación, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

Artículo N° 89:

El trabajador que deba utilizar equipo de protección personal, tendrá como obligación acatar lo siguiente:

1. Velar porque los elementos de protección personal entregados a su cargo definitivamente o en forma transitoria, se mantengan en buenas condiciones.
2. Hacer uso de los equipos de protección personal como guantes, delantales, anteojos, cinturones de seguridad y otros implementos, cuando sea necesario o cuando así lo disponga cualquier Jefe.
3. El trabajador que solicita nuevos elementos de protección personal, deberá entregar a su jefe inmediato o persona que corresponda, el o los elementos gastados o deteriorados que desea reponer.
4. Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento, uso y limpieza de las maquinarias, equipos, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo. Deberá asimismo contribuir a que su área de trabajo se mantenga limpia y en orden.
5. Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe directo de toda condición insegura en las instalaciones, maquinarias, equipos, etc. o ambiente en el cual trabaja y que pueda significar riesgos a las personas, con el fin de que esta situación pueda ser corregida en forma oportuna.

Artículo N° 90:

En los riesgos generales que las instalaciones poseen, el personal deberá acatar lo siguiente:

1. Obedecer los Avisos de Seguridad que advierten al personal los riesgos existentes.
2. Respetar los pasillos de circulación y otros establecidos por la Dirección.
3. Si se transporta objetos, se debe caminar y no correr.
4. Velar porque los elementos contra incendios se mantengan en los lugares establecidos, accesibles y en buen estado. Cualquier anomalía deberá ser informada.
5. Deberá conocer la ubicación de extintores, grifos, mangueras y cualquier equipo de seguridad de manera que pueda hacer uso correcto de ellos cuando las circunstancias lo requieran.
6. Cooperar con la Dirección del Establecimiento ante cualquier emergencia, tales como incendios, accidentes, terremotos, etc.

CAPITULO XXI
OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES

Artículo N° 91:

Todo trabajador que sufra cualquier estado de dolencia, malestar o enfermedad que pueda afectar su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá dar cuenta de ello a su jefe inmediato para que se adopten las medidas pertinentes, especialmente si padece de epilepsia, mareos, problemas cardiovasculares, deficiencia auditivas o visuales u otras, etc.

Artículo N° 92:

Con respecto a los accidentes que le ocurran al trabajador, éste tiene las siguientes obligaciones:

1. Informar a la Dirección del Establecimiento en forma inmediata cuando le ocurra un accidente, por leve que sea.
2. Ser absolutamente veraz al informar de cualquier accidente.
3. Al ocurrir un accidente, que debe ser atendido por Mutual de Seguridad, el Departamento de Administración deberá extender un informe detallado del accidente, el que deberá ser enviado a la Mutual directamente, en el menor plazo posible.
4. Toda lesión denunciada por un trabajador como ocurrida a raíz o con ocasión del trabajo y dentro de las dependencias del Establecimiento, deberá ser investigada de inmediato por su Jefe directo.
5. En el caso de ocurrir un accidente en el trayecto directo, entre el lugar de trabajo y la habitación o viceversa, se deberá informar de inmediato a Carabineros, Asistencia Pública o directamente a la Mutual de Seguridad. En cualquiera de estos Organismos deberá quedar una constancia escrita.
6. Prestar toda clase de cooperación a las personas que efectúen la investigación de algún accidente.

Artículo N° 93:

Cada vez que ocurra un accidente con lesión, las personas o trabajadores que presencien el hecho, deberán preocuparse que el afectado reciba atención de primeros auxilios, recurriendo a la enfermería del establecimiento. Si la lesión revista cierta gravedad, sin perjuicio de lo señalado precedentemente deberá disponerse el traslado inmediato del accidentado al organismo correspondiente. En este caso, necesariamente deberá extenderse la denuncia de accidente, en un plazo no mayor de 24 horas.

Artículo N° 94:

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

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señala el Reglamento.

Artículo N° 95:

La persona que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él deba ser sometida a tratamiento médico, solo podrá reincorporarse a sus labores, previa presentación de Certificado de Alta otorgado por el médico tratante.

CAPITULO XXII
DE LAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo N° 96:

Sin perjuicio de aquellas que se contemplan en el Título I, Capítulo referido a prohibiciones, al trabajador le está prohibido además:

1. Ingresar, permanecer o hacerse presente en los lugares de trabajo antes o después de los horarios habituales o en días festivos o fines de semana, sin autorización escrita del Jefe directo u otros superiores.
2. Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras, y presentarse en condiciones de desaseo personal.
3. Portar cualquier tipo de armas y/o elementos contundentes.
4. Agredirse en horas y lugares de trabajo.
5. Jugar dentro de los recintos del establecimiento.
6. Ocultar los verdaderos motivos de un accidente o dificultar su investigación.
7. Canjear, vender o sacar fuera del Establecimiento, los elementos de protección entregados por este para la seguridad de sus trabajadores, así como las herramientas a su cargo.
8. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia. Ningún trabajador podrá trabajar si presenta síntomas de anormalidad, provocados por el alcohol o las drogas.
9. Introducir bebidas alcohólicas en los recintos del Establecimiento.
10. Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello.
11. Ajustar, reparar o lubricar maquinarias en movimiento.
12. Arrojar basuras u otros desperdicios al suelo, desagüe, servicios higiénicos y en cualquier otro lugar que no sean recipientes que para este efecto existen dentro de las dependencias del Establecimiento.
13. Fumar o encender fuegos. Queda expresamente prohibido fumar dentro de las dependencias del Establecimiento.
14. Entorpecer deliberadamente los accesos a extintores o extinguidores, mangueras, grifos o cualquier elemento de combate de incendio.
15. Expectorar al suelo.
16. Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por el Establecimiento.

17. Romper, rayar o retirar afiches de seguridad, normas o publicaciones sobre seguridad colocadas para conocimiento y vista del personal.
18. Dejar clavos sobresalientes que puedan ser pisados por otras personas.
19. Realizar trabajos de altura sin estar debidamente amarrado con cinturón de seguridad y cabo de vida.
20. Usar escalas o escaleras en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su notoria inestabilidad o deterioro.
21. Dejar aberturas o excavaciones en el piso sin una barra de protección adecuada.
22. Usar líquidos inflamables, como gasolina o parafina, para limpiar equipos o piezas aceitadas, sin autorización del Jefe respectivo.
23. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas o lugares de trabajo, actividades sociales, políticas o sindicales sin expresa autorización de la Dirección del Establecimiento.
24. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
25. Desatenderse de las normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad, impartidas para un trabajo dado.
26. Cualquier otra que disponga el Comité Paritario de Seguridad en uso de sus facultades y que la merezca el calificado de “negligencia inexcusable”.

Artículo N° 97:

Sobre manejo o manipulación manual de carga:

- a) Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo lo hará doblando las rodillas, dejando un pie levemente adelante y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas, se deberá acercar la carga hacia el cuerpo para un buen equilibrio y repartición homogénea de la carga. Sin perjuicio de lo anterior, deberán respetarse las siguientes normas cuando se realicen este tipo de manejo de cargas.
- b) En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos. Debiendo adoptar de igual manera un procedimiento seguro de trabajo, con la finalidad de impedir al sistema músculo esquelético deterioro de la misma, el procedimiento es el que se aplica en el punto anterior.
- c) 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.
- d) Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.
- e) 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 seguridad (ley 20.001).

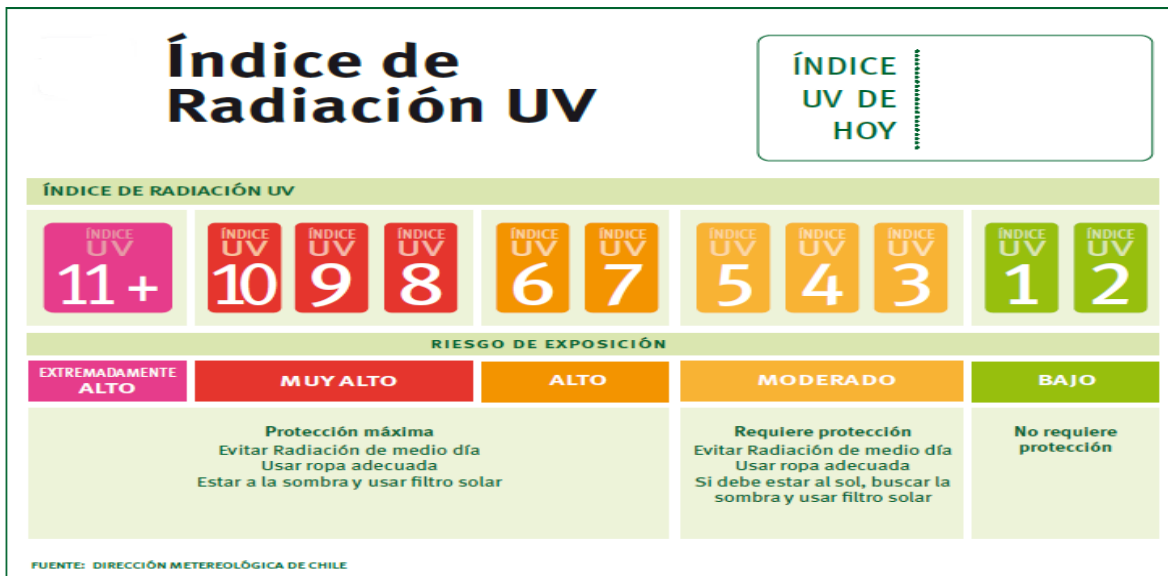
Artículo N° 98:

DE LA RADIACIÓN UV DE LAS ACTIVIDADES CON EXPOSICIÓN A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA, LEY N° 20.096

Los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta nociva. Para estos efectos, se especifica las medidas de prevención que deben adoptarse. Lo anterior, sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744.

La cantidad de radiación ultravioleta recibida depende de la altitud, meteorología, superficies, latitud, estación del año y hora del día en que sucede la exposición. La importancia de esta radiación se debe al daño que produce ya que afecta principalmente a la piel, los ojos y el sistema inmunológico o de defensa.

Se deja expresa constancia que las actividades laborales desarrolladas en el Establecimiento no se realizan al aire libre; a excepción y tomando los resguardos de protección, actividades extra programáticas y deportivas como clases y/o selecciones.



REFERENCIA

D.S. 594, Artículo 109 a: Trabajadores expuestos a radiación UV que ejecuten labores en días comprendidos entre el 1° de Septiembre y el 31 de Marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas.

Artículo N° 99:

Se estimará falta grave y constituirá "Negligencia Inexcusable", cualquiera de los siguientes actos:

1. No respetar o cumplir, en todas sus partes el presente Reglamento, tanto en lo que corresponda a sus derechos como sus deberes.
2. Realizar o promover violencia física entre los trabajadores.
3. Trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas.
4. No utilizar el elemento de protección personal asignado en las labores que es necesario.
5. Las infracciones a las prohibiciones indicadas en los números 03-04-05-07-08-13-16-19 y 22 del artículo 96.
6. Obligar a un trabajador a efectuar un trabajo cuando existe un claro riesgo de accidente.

Artículo N° 100:

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité Paritario en uso de sus facultades, podrá calificar cada caso y estimar la negligencia inexcusable del trabajador, una vez realizada la correspondiente investigación.

CAPITULO XXIII

DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo N° 101:

El Artículo N°20 del Decreto Supremo N°40, establece que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad deberá consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no cumplan con lo estipulado en cuanto a Normas de Seguridad e Higiene.

Artículo N° 102:

En efecto, dicho artículo señala textualmente:

"El Reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo N°157 del Código de Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo al descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16.744.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestas en el Código Sanitario".

Artículo N° 103:

Por lo tanto, toda falta que cometa un trabajador por no acatar cualquiera de las normas de este Reglamento, serán sancionadas en conformidad a lo dispuesto en el Artículo precedente. Las faltas serán sancionadas de acuerdo a la gravedad de las mismas, guiándose por el siguiente criterio:

- a) Amonestación escrita con copia a la hoja de vida o carpeta del trabajador y al Instituto de Seguridad del Trabajo.
- b) Igual amonestación anterior más una copia a la Inspección del Trabajo respectiva.
- c) Descuento de una octava parte de la remuneración diaria más amonestación indicada en la letra "b".
- d) Descuento del 25% de la remuneración diaria más amonestación escrita con copia al Instituto de Seguridad del Trabajo, Inspección del Trabajo y Servicio de Salud.

Artículo N° 104:

La condición de negligencia inexcusable establecida en el Artículo N°71, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad quien lo comunicará al Servicio de Salud para los efectos pertinentes.

Artículo N° 105:

Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto la empresa como el Comité Paritario, se atenderá a lo dispuesto en la Ley N°16.744 y en sus Decretos reglamentarios.

Artículo N° 106:

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento deben entenderse incorporadas a los Contratos de Trabajos individuales de todos los trabajadores.

CAPITULO XXIV**COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES****Artículo N° 107: Descripción General del seguro Letra D, Título I y Título II.****D. Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves****Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves**CAPÍTULO I. Antecedentes

Ver modificación

Antecedentes

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N°16.744, si en el Establecimiento ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

- Suspender en forma inmediata las actividades y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

1. Accidente del trabajo fatal:

Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

2. Accidente del trabajo grave:

Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

- a. Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
- b. Obliga a realizar maniobras de reanimación
Debe entenderse por estas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, 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 debidamente entrenados).
- c. Obliga a realizar maniobras de rescate
Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando este se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

- d. Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros
Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
- e. Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las actividades escolares.

Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.

3. Lugar de ocurrencia:

Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

CAPÍTULO II. Obligaciones del empleador

Ver modificación

Obligaciones del empleador

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata las actividades y, además, de ser necesario, evacuar, cuando exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, solo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.
2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que este ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

- Dirección del Trabajo
- Ministerio de Salud

El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

3. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la

entidad en la que esta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.

4. La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.
5. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.
6. Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
7. El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

Artículo N° 108:

Por su parte el Decreto N°101 (D.O.-07.06.68) establece los siguientes artículos:

"Art. N°71: Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio."

"Art. N°72: La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas:

1°. Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al Art. 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo precedente.

2°. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia;

3°. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por este, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermedad profesional."

"Art. N°73: Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio."

"Art. N°74: Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho."

"Art. N°75: La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester

de ninguna formalidad o trámite previo."

Artículo N° 109:

La Ley N° 16744 agrega:

"Art. N°77: Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

Artículo N° 110:

A este respecto, el Decreto N°101 establece lo siguiente:

"Art. N°76: Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

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

"Art. N°79: La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico y reclamaciones que se refiere el Artículo N°42 de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo N°33 de la misma Ley."

"Art. N°80: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo, apelación o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se haya recibido en las oficinas

de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo."

"Art. N°81: El término de 90 días hábiles establecido por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta."

"Art. N°90: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N°16.395; y,*
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el Artículo N°79.*
- c) La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.*

"Art. N°91: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del Artículo N°77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de notificación la de recepción de dicha carta."

"Art. N°92: La Comisión Médica y la Superintendencia podrán requerir de los Organismos Administradores, o directamente de los servicios que de ellos dependen o establezcan, de los Comités Paritarios, y de los propios afectados, todos los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver."

"Art. N°93: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del Artículo N°77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos N°80 y 91."

Artículo N° 111:

La Ley N°19.394 (D.O. -21.06.95) ha incorporado a la Ley N° 16744, un nuevo artículo que señala:

"Art, N°77 bis: El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o reposo médico por parte de los Organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el Organismo de régimen Previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo."

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada, podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico,

debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

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

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

CAPITULO XXV
DEL CONSUMO DE TABACO
LEY 20.660

DE LA PROHIBICIÓN DE FUMAR

Artículo N° 112:

Se prohíbe fumar en todas las dependencias como: salas de clases, oficinas, baños, pasillos, patios y otros, del Liceo Inmaculada Concepción de Cauquenes, según se establece en la ley N° 20.660.

CAPITULO XXVI
INCORPORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
RESOLUCIÓN EXENTA N° 336

Artículo N°113:

Aprueba el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales. Los Riesgos Psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con: el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. Y que, por otra parte, también afectan el buen funcionamiento de las organizaciones.

Todos los factores psicosociales, si no son evaluados y mejorados a tiempo, pueden constituir un riesgo para la salud mental y física de los trabajadores. Esto afecta a la totalidad de la organización, debido a que tiene incidencia en el aumento de absentismo, así como en el aumento de conductas de riesgo, lo que podría reflejarse en accidentes del trabajo, aumento en licencias y a más largo plazo en la falta de cooperación y motivación en el trabajador, lo que incidirá en la disminución de la productividad para las organizaciones.

Actualmente el cuestionario SUSESO ISTAS 21, es el instrumento utilizado, por estar adaptado y estandarizado a la población chilena, para evaluar los riesgos psicosociales.

La versión breve consta de 20 preguntas y el objetivo es medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en la organización, para luego generar y planificar acciones de intervención en busca de disminuir la incidencia y prevalencia de problemas de salud mental en los trabajadores relacionados a estos riesgos y prevenir futuras exposiciones a los mismos.

DECRETO SUPREMO Nº 4 – 2011, MODIFICA DECRETO 594 DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES.

Artículo N°114:

La modificación al Decreto nº 594 pretende prevenir este tipo de dolencias en las organizaciones, y para eso establece tres directrices:

Evaluación: el empleador deberá evaluar los riesgos asociados a los trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores, conforme a las indicaciones establecidas en una Norma Técnica elaborada por el Ministerio de Salud (MINSAL).

Controlar: el empleador deberá eliminar o mitigar los riesgos que se detecten aplicando un programa de control que se elaborará a partir de lo que la Norma Técnica indique.

Capacitar: el empleador debe informar a sus trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, establecer medidas preventivas e incentivar los métodos correctos de trabajo. La información que se entregue a los trabajadores debe ir por escrito.

CAPITULO XXVII

**LEY ZAMUDIO, ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
LEY 20.609**

Artículo N°115:

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

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

Artículo N°116:

Ley 20.609 establece una acción para iniciar un procedimiento judicial, de corto plazo, destinado a determinar la existencia de algún tipo de discriminación arbitraria y en caso de ser efectivo, dejarlo sin efecto de inmediato, imponiendo multas a beneficio fiscal. Por otra parte, se constituye como un agravante de cualquier acción que tenga como motivación fundamental, algunas de las situaciones contenidas en la definición de discriminación arbitraria que establece el artículo segundo de la mencionada ley.

Artículo N°117:

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

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

CAPITULO XXVIII
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR RIESGOS LABORALES

Artículo N° 118:

La obligación de informar sobre los riesgos laborales, debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos y se hará a través del Comité Paritario y de los superiores directos.

Artículo N° 119:

Para orientación de los trabajadores y la Fundación, a continuación se presenta un formato modelo para cumplir con la información de los riesgos laborales existentes en ella:

RIESGO EXISTENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Caídas al mismo y distinto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> • Esguinces. • Heridas. • Fracturas. • Contusiones. • Lesiones múltiples. • Parálisis. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. • Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos. • Delimitar pasillos y zonas de tránsito y mantenerlos libres de obstáculos. • Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse que esté completamente extendida, antes de subirse.
Impostación de la voz	<ul style="list-style-type: none"> • Dolor de garganta • Variación de tono • Pérdida parcial o total de la voz 	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar posturas no tensionales. • Al respirar no elevar los hombros. • Usar los tipos de respiración para evitar daños. • En lo posible emitir una fonación suave. • Sentir la voz en la zona de la boca y los labios. • Articular claramente. • Regular la velocidad del habla.
Caídas de distinto nivel en techos, escalas, ramplas de acceso a pabellones.	<ul style="list-style-type: none"> • Golpes. • Heridas. • Contusiones. • Lesiones traumáticas. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener accesos y áreas de tránsito libres de obstáculos. • Mantener en buen estado los elementos para realizar un trabajo seguro en desniveles o altura. • Transitar con precaución • Si esta sobre dos metros de altura, adoptar las medidas de seguridad a fin de evitar un accidente. Uso obligatorio de Arnés y colas de seguridad.
Choques, colisiones por vehículos.	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones. • Fracturas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos de la institución.

	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidades. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observar el debido resguardo de las normas de tránsito, tanto dentro del establecimiento, como fuera del recinto. • Señalizar adecuadamente el área exclusiva de movimiento y estacionamiento de los vehículos.
Sobreesfuerzos en manejo manual de materiales.	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones temporales y permanentes en la espalda y columna (lumbagos y otros). • Heridas. • Fracturas. 	<p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo manual de materiales es fundamental que los jefes y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan.</p> <p>Entre las medidas preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. • Si es necesario se deberán complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. • Se deberán utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, y otros).
Uso de herramientas manuales	<ul style="list-style-type: none"> • Golpes. • Heridas. • Atrapamientos. • Lesiones múltiples. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantención del lugar de trabajo en orden y aseado. • Seleccionar la herramienta adecuada. • Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los empleados. • Utilizar la herramienta sólo para la labor para que fue diseñada. • No quitar protecciones a equipos y herramientas.
Proyección de partículas.	<p>Lesiones que afectan los ojos como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuerpos extraños. • Conjuntivitis. • Erosiones. • Quemaduras. • Pérdida de la visión en uno o los dos ojos. 	<ul style="list-style-type: none"> • En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, las jefaturas deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones. <p>A su vez, los trabajadores que estén expuestos, deberán utilizar en forma permanente equipos de protección visuales y faciales que indique la jefatura, tales como:</p> <p>Lentes o gafas de seguridad con vidrios endurecidos y protección lateral.</p> <p>Caretas protectoras faciales y otros.</p>

<p>Proyección de imagen a través del monitor computacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio visual. • Disminución de la capacidad visual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para evitar la ocurrencia de este accidente, se debe proveer a todos los equipos computacionales de filtros para el monitor, con el fin de disminuir el haz de proyección de imagen. • Los monitores deben estar a una distancia no superior a la de un brazo extendido del trabajador.
<p>Tendinitis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones a las muñecas. • Disminución de la capacidad de digitar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer al funcionario de apoyo de muñecas. • Establecer un sistema de interrupciones parciales de las labores de digitación a lo menos cinco minutos por hora y realizar ejercicios de elongaciones. • Realizar pausas de trabajo tanto administrativos, profesores, auxiliares, etc. Para evitar sobre esfuerzos.
<p>Exposición al ruido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de la capacidad auditiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usar protectores auditivos, si el nivel de ruido así lo amerita. • No usar equipos de radio o personal estéreo con audífonos, durante la jornada de trabajo.
<p>Contacto con energía eléctrica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislación. • Cuando se entra en contacto con los conductores positivos y negativo (“hacer puente”). • Cuando se toma contacto con partes metálicas, carcasa o chasis de algún equipo, maquinaria, herramienta que se encuentra energizada, debido a fallas de 	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras por proyección de materiales de fundido. • Incendios debido a causas eléctricas. • Asfixia por paro respiratorio. • Fibrilación ventricular. • Tetanización muscular. • Quemaduras internas y externas. • Lesiones traumáticas por caídas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No efectuar uniones defectuosas, sin aislación. • No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. • No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. • No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de normativa vigente. • No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. • No reforzar fusibles. • No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). • Sólo personal autorizado podrá realizar reparaciones o modificaciones a los circuitos eléctricos del establecimiento.

aislación.		
Contacto con fuego u objetos calientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Asfixias. • Fuego descontrolado. • Explosiones. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • No fumar en áreas donde esté prohibido. • Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra. • Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables. • Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.
Riesgos varios en oficinas administrativas.	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones. • Heridas. • Fracturas. • Esguinces. • Lesiones múltiples. • Incapacidades. • Lesiones musculo esqueléticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para prevenir caídas, evitar atravesar cordones eléctricos por las áreas de tránsito. • Mantener cerrados los cajones de los escritorios o muebles para evitar golpearse contra ellos. • Mantener siempre el aseo y el orden. • No bloquear las salidas al exterior y las puertas de escapes o de emergencias. • Mantener siempre despejado el acceso de los extintores, gabinetes de mangueras, red húmeda, red seca y tableros eléctricos. • Mantener libre de material combustible la central de computación. • Mantener siempre un buen control sobre las fuentes de calor.
Contacto con químicos en laboratorio	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras • Dermatitis • Irritación 	<ul style="list-style-type: none"> • Para la manipulación de productos químicos utilice sus elementos de protección personal (guantes, antiparras, protector respiratorio. • Mantenga las hojas de seguridad de los productos almacenados en el colegio y dar a conocer los riesgos que representan.

Artículo N° 120:

Clases de fuego y formas de combatirlo:

Fuegos Clase A:

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas, cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes más utilizados para combatir este tipo de fuego son: Agua, Polvo Químico Seco Multipropósito y Espumas (Light Water).

Fuegos Clase B:

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agente extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas (Light Water).

Fuegos Clase C:

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

Fuegos Clase D:

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

TÍTULO XXIX**INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL****LEY 21.015 (Vigencia desde el 01 de Abril del 2018)****Artículo N°121:**

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

Artículo N°122:

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con las personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez, dentro de los 15 días siguientes a su celebración, en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

Artículo N°123:

Se derogó el artículo 16 de la Ley N°18.600, eliminando la posibilidad que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad mental se pueda estipular una remuneración sin respetar las normas sobre ingreso mínimo.

CAPITULO XXX**VIGENCIA****Artículo N°124:**

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no hubo observaciones por parte de la Fundación o Trabajadores o Comité Paritario.

Las modificaciones del presente Reglamento Interno se sujetarán a los trámites de publicidad estipulados en la legislación laboral vigente.

Este Reglamento empezará en vigencia a partir de Marzo del 2023.

Los trabajadores podrán plantear las observaciones que estimen ante la Dirección del Trabajo, si se tratan materias de orden y al Servicio de Salud si corresponden a materia de higiene y seguridad.