



REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y
SEGURIDAD DEL PERSONAL
DE LA “CORPORACION
EDUCACIONAL FROILAN
ERASMO FERNANDEZ
MESINA”
2017



LIBRO PRIMERO

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

TITULO PRELIMINAR

El presente Reglamento Interno regula las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y en general, la forma de trabajo de todas las personas que laboran en la CORPORACION EDUCACIONAL FROILAN ERASMO FERNANDEZ MESINA, también denominado **el Empleador**. Este Reglamento se considerará parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente todas y cada una de sus disposiciones desde la fecha de su contratación.

Este documento será parte integrante de cada Contrato Individual de Trabajo y en su calidad de tal, obliga al personal al cumplimiento fiel y estricto de las disposiciones contenidas en su texto en relación con sus labores, permanencia y vida en dependencias del establecimiento.

Desde la fecha de contratación, el personal no podrá alegar ignorancia de las disposiciones contenidas en el presente instrumento, debiendo hacer declaración expresa de conocerlo y su obligación de cumplirlo, en el respectivo Contrato de Trabajo.

Las normas contenidas en este documento operarán de manera subsidiaria a la legislación laboral, primando ante alguna colisión de normas, la normativa legal vigente.

La descripción y enumeración de funciones o responsabilidades contenidas en este documento no son de carácter taxativo, debiendo ser interpretadas en forma amplia, pudiendo la Dirección del establecimiento o el propio sostenedor extenderlas a otras no expresadas, siempre que éstas se circunscriban a la naturaleza y ámbito de competencias del cargo respectivo.

TITULO I

DEL INGRESO

Artículo 1º

Toda persona que postule o ingrese a trabajar a la CORPORACION EDUCACIONAL FROILAN ERASMO FERNANDEZ MESINA deberá cumplir con los requisitos exigidos para cada cargo, someterse a las entrevistas, exámenes, test psicológico y pruebas que determine la autoridad pertinente y entregar al DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, su Curriculum Vitae mas todos los documentos solicitados para su contratación, incluyendo los datos que se mencionan a continuación:

- a) Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, fecha de nacimiento, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula nacional de identidad o pasaporte en su caso y rol único tributario, acompañando fotocopia de estos documentos. En el caso de tener hijos causantes de asignación familiar acompañará



asimismo los certificados de nacimiento de éstos y la autorización de cargas respectivas.

- b) Acompañar un certificado de antecedentes emitido por la autoridad competente, el cual debe ser presentado semestralmente.
- c) Certificado de inhabilidad para trabajar con menores.
- d) En el caso del personal profesional, dos fotocopias legalizadas del título profesional, otorgado por la Universidad o Instituto Profesional correspondiente, reconocidos por el Estado. Para otros cargos, copia legalizada del título profesional según sea el caso, o de los documentos que acrediten los estudios cursados.
- e) Certificados de otros estudios cursados;
- f) Indicar las instituciones de previsión, de salud previsual, A.F.P. e ISAPRE en la que está afiliado, señalando claramente si está afecto a planes o programas que establezcan cotizaciones que excedan a las legales, adjuntando las copias de los contratos cuando proceda. En el caso de no estar afiliado por ser su primer contrato el EMPLEADOR cotizara en la institución que la ley determine.
- g) Certificado de residencia, otorgado por la autoridad competente.

Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que determine la Institución, según el cargo o función a que postule el interesado.

Artículo 2°

Si de la comprobación posterior se determina que para ingresar a la *CORPORACION EDUCACIONAL FROILAN ERASMO FERNANDEZ MESINA* se hubiere presentado documentos erróneos, falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo, en **conformidad al N° 1 letra a)** del Artículo 160 del Código del Trabajo, constituyéndose la causal de falta de probidad; sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

Artículo 3°

Cada vez que los antecedentes personales indicados en el Artículo 1° experimenten variaciones, el trabajador deberá comunicarlo al DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, en el mismo mes de producirse éstas y acreditarlo con los certificados o documentos pertinentes.



TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4°

El trabajador que cumpliendo los requisitos y entregando los antecedentes señalados en el Artículo 1º, fuera aceptado para ingresar a trabajar a la CORPORACION EDUCACIONAL FROILAN ERASMO FERNANDEZ MESINA deberá suscribir el respectivo contrato de trabajo dentro del plazo legal, que se contará desde su iniciación de actividades. Dicho contrato se extenderá en triplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y dos en poder del empleador.

Artículo 5°

El contrato de trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a la Ley:

- a) Lugar y fecha de contrato;
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y descripción de las labores que se encomienden, en su caso. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
- d) Lugar o ciudad en que hayan de prestarse los servicios
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo. Indicando el número de horas semanales y su distribución de lunes a viernes o de lunes a sábado y los turnos si es que la jornada se pacta con esa modalidad. En el caso de trabajadores excluidos de la limitación de jornada así se establecerá en el respectivo contrato.
- f) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- g) Plazo del contrato; y
- h) Declaración expresa de estar en conocimiento del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y haber recibido un ejemplar del mismo;
- i) Demás pactos que acordaren las partes.

Artículo 6°

Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso del mismo, firmando ambas partes, o en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderán que forman parte integrante del



contrato de trabajo. Las remuneraciones del trabajador deberán aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año.



TITULO III

DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 7°

La jornada máxima de trabajo del personal de la CORPORACION EDUCACIONAL FROILAN ERASMO FERNANDEZ MESINA será de 45 (cuarenta y cinco) horas cronológicas semanales, para los asistentes de la educación y de 44 horas cronológicas para los profesionales de la educación. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima indicadas anteriormente, o trabajadores no sujetos a la jornada máxima semanal las que se precisarán en los respectivos contratos de trabajo. La jornada de trabajo podrá ser establecida en turnos.

Artículo 8°

La jornada máxima de trabajo semanal se distribuirá en 5 o 6 días (de lunes a viernes o de lunes a sábado) sin que diariamente dicha jornada máxima pueda exceder de 10 horas. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las que se precisarán en los respectivos contratos de trabajo.

Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que la ley precisa, en especial, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y quienes se desempeñen sin fiscalización superior inmediata y demás que no ejerzan sus funciones en el Establecimiento Educacional.

Artículo 9°

La jornada ordinaria diaria de trabajo si el trabajador debe continuar dicha jornada en la tarde, se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para colación. Dicho periodo de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada, respetando convenios existentes.

Artículo 10°

La jornada de trabajo, su distribución, horario de inicio y término de las labores, turnos y otros antecedentes relativos a dicha jornada se establecerá en cada contrato de trabajo o en un documento anexo a dicho contrato con el detalle de su distribución en los horarios laborales respectivos, documento que deberá ser suscrito por ambas partes.



Artículo 11°

El empleador podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten alguna de sus unidades o conjunto operativos en los términos establecidos por la ley o en caso de sobrevenir fuerza mayor o caso fortuito.

Artículo 12°

De la asistencia del personal a su trabajo quedará constancia en el Reloj Control Biométrico, Libro de Registro de Asistencia u otro sistema autorizado por la Inspección del Trabajo, y se deberá marcar exactamente a las horas de inicio y término de sus funciones. El trabajador estará obligado a registrar personalmente su horario de ingreso y salida, quedando estrictamente prohibido que otra persona realice esta actividad en su reemplazo. Es responsabilidad del superior jerárquico, informar al Departamento de Recursos Humanos las inasistencias, atrasos.

Artículo 13°

Cualquiera salida del recinto durante la jornada laboral, deberá ser solicitada con antelación a la Dirección del Establecimiento o al Departamento de RRHH, previa consulta con su jefe directo. La salida del establecimiento sin autorización dentro de la jornada de trabajo, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo, por la causal abandono de trabajo.

Artículo 14°

En el Registro de Asistencia se deberá dejar constancia de los permisos, salidas anticipadas, licencias médicas, feriados, atrasos, inasistencias justificadas o no, etc. Es decir, de todos los eventos relacionados con la asistencia y cumplimiento de la jornada de trabajo.

Artículo 15°

El empleador podrá disponer actividades de capacitación y perfeccionamiento, de acuerdo a la normativa vigente, distribuyendo el tiempo de tal manera que se respete dicha normativa.





TITULO IV

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS



Artículo 16°

Se considerará horas extraordinarias las que exceden de la jornada ordinaria contractual pactadas por escrito por el trabajador y su empleador.

Las horas extraordinarias deberán estar en conocimiento del empleador y autorizadas por escrito por el empleador o la o las personas en quien delegue esta facultad. Estas horas no podrán exceder de lo establecido en la ley vigente.

Se llevará un registro de las horas extraordinarias en el Libro de Remuneraciones en que conste su pago.

Las horas extraordinarias del personal se pagarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria y su liquidación y pago se hará conjuntamente con el pago de las respectivas remuneraciones, o según sea el caso a través de compensación horaria.

Artículo 17°

No tendrán el carácter de horas extraordinarias

- a) El sobretiempo registrado antes del inicio de la jornada y que el trabajador marque por llegar anticipadamente, ni el tiempo marcado al final de la jornada y que el trabajador ocupe en gestiones o actividades personales, como el arreglo de sus efectos personales.
- b) Las trabajadas en compensación de un permiso solicitado por escrito por el trabajador y aceptado por el empleador.
- c) La que se realicen sin conocimiento del empleador.



TITULO V

DE LAS REMUNERACIONES



Artículo 18°

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN QUE RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES.

De conformidad a lo establecido por la Ley N° 20.348, al procedimiento que a continuación se indica quedarán sujetas las reclamaciones en lo concerniente a la protección de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten el mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en la capacidad, especialidad, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

De esta forma todo trabajador/a del Establecimiento que sufra una desigualdad arbitraria en sus remuneraciones, establecidas por la ley o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlo, por escrito, a la Dirección del Trabajo.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Establecimiento en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La denuncia escrita dirigida a la Dirección del Establecimiento deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del reclamante y/o afectado, el cargo que ocupa en el Establecimiento y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de las circunstancias de la reclamación como de la diferencia arbitrariedad alegada y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

Se mantendrá reserva del procedimiento tanto por los reclamantes como por el Establecimiento.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de todos los medios a su alcance, procederá a emitir el informe sobre la existencia de las arbitrariedades reclamadas en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo el que deberá ser entregado a la Dirección del Establecimiento, la que a su vez deberá responder al trabajador, respuesta que deberá constar por escrito y estar debidamente fundada.

ARTICULO: 19 Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo base, las asignaciones, bonificaciones y regalías establecidas en sus respectivos contratos individuales de trabajo. El sueldo base mensual no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual vigente si la jornada es completa y, proporcional, si es parcial. Las remuneraciones en dinero que reciban los trabajadores se ajustarán en la forma y por los



períodos que señalen las leyes vigentes. Las remuneraciones deberán cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombre y mujeres que presten un mismo trabajo, no considerándose arbitrarias las diferencias objetivas de remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.



Artículo 20°

El pago de las remuneraciones mensuales se hará, el quinto día hábil del mes siguiente, o la fecha establecida en su contrato individual de trabajo.

Artículo 21°

De las remuneraciones del trabajador sólo podrán deducirse los impuestos legales, cotizaciones de seguridad social, obligaciones con instituciones de previsión y otras que establezcan las leyes y con los límites que en éstas se establezcan.

Artículo 22°

Junto con el pago de las remuneraciones el Empleador 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 Institución, para acreditar tal entrega. En caso de disconformidad con el monto pagado, con la forma como se determinó y/o con las deducciones efectuadas, o con cualquier otro aspecto de la liquidación, el trabajador deberá comunicarla al empleador por escrito en documento adjunto dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde la fecha de pago y si nada dijera dentro de este plazo, se entenderá su entera conformidad con dicho pago.



TITULO VI

DEL FERIADO ANUAL

10

Artículo 23°

Los trabajadores con más de un año en la Institución tendrán derecho a un feriado legal de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra.

Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuados o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, lo cual debe entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 68 del Código del Trabajo. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 24°

Considerando las necesidades de funcionamiento de la Institución y las necesidades de los servicios de cada trabajador, el feriado se concederá por parte del empleador preferentemente en los meses de enero y febrero. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar un año de servicios contados desde el último feriado, tendrá derecho a que se le pague la proporción que le corresponda.

Artículo 25°

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. Asimismo, el feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador y la Institución, pero sólo hasta dos feriados consecutivos.

TITULO VII

DE LOS PERMISOS

Artículo 26°

DE LOS FERIADOS, LICENCIAS Y PERMISOS

Ley 20.769, publicada el 20-09-2014, Permiso laboral para exámenes de mamografía o próstata.

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO OTORGANDO PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES.

La presente ley establece que las trabajadoras mayores de 40 años y los trabajadores mayores de 50 años, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días,



tendrán derecho a medio día de permiso, para realizarse exámenes de mamografía y próstata, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.



Las solicitudes de permisos para ausentarse de la Institución "CORPORACION EDUCACIONAL FROILAN ERASMO FERNANDEZ MESINA", que por motivos personales efectúe el trabajador, deberán hacerse en duplicado, en el formulario especial para dichos efectos, el cual deberá retirar en la oficina de DIRECCION, cumpliendo con el protocolo diseñado para estos efectos. La solicitud firmada por el trabajador, se presentará en estas dependencias con 48 horas de anticipación a fin de organizar el posible reemplazo pertinente, en espera de autorización o denegación del mismo en un plazo de 24 horas. En el caso que el Empleador no se pronuncia se entenderá como permiso denegado. Ya sea con o sin goce de sueldo.

Artículo 27°

La solicitud de permiso de los Directores, será aprobada directamente por el Director Ejecutivo o la persona que lo subrogue.

Artículo 28°

En el caso de **muerte de un hijo** o del **cónyuge**, el trabajador tendrá derecho a permiso pagado según lo establecido en la normativa vigente, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. A si mismo este permiso se reduce en caso de **muerte del padre** o de **la madre** del trabajador o trabajadora, o en caso de la **muerte de un hijo en periodo de gestación**, a lo establecido en la normativa vigente. En caso de **nacimiento de un hijo** el padre tiene derecho a permiso pagado, de acuerdo a la normativa vigente, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o a la madre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

Artículo 29°

Los permisos a que los trabajadores tengan derecho, en virtud de la ley, se otorgarán de acuerdo a ésta, debiendo cada trabajador hacer entrega al Empleador de los documentos que acrediten la existencia de los hechos que dan derecho al permiso.



TITULO VIII

DE LAS LICENCIAS

Artículo 30°

Por enfermedad. Si el trabajador no diera aviso a través de un documento médico y/o no se presenta licencia médica dentro de dos días hábiles de iniciada la licencia médica, se considerará que el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su contrato de trabajo y será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

Artículo 31°

Sólo se dará lugar a la tramitación de la licencia médica que se recepcionen en el Departamento de Recursos Humanos, en horario de funcionamiento de este (de lunes a viernes de 08:30 hasta las 17:30), para dicho trámite, en los formularios y plazos correspondientes en conformidad a la Ley.

Artículo 32°

El empleador podrá cerciorarse en cualquier momento, y siempre que lo estime conveniente, de la existencia de la enfermedad del trabajador y tendrá derecho a que un facultativo, examine al trabajador enfermo. En todo caso, mientras subsista la enfermedad y dure la licencia médica, el trabajador no podrá integrarse a sus labores ni tampoco podrá desempeñar ningún tipo de actividad remunerada.

Artículo 33°

LA PROTECCION A LA MATERNIDAD.

La ley protege la maternidad reconociendo derechos a la mujer en estado de embarazo por un tiempo determinado, ya sea durante dicho estado o bien después del nacimiento de un hijo o hija, la ley también concede derechos por maternidad al hombre. De acuerdo con el Artículo 201 del código del trabajo, la mujer tiene fuero por maternidad desde el momento de la concepción, es decir desde el inicio de su embarazo, hasta periodo un año y 84 días después de expirado el periodo posnatal. El periodo prenatal consiste descanso anterior al nacimiento del o la hija, dura seis semanas.

Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 42 días antes del parto y 84 días después de él y a las licencias suplementarias que correspondan conforme con la ley.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá como perjudicial para la salud todo trabajo que:



- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- c) Trabajo nocturno.
- d) El trabajo en horas extraordinarias.
- e) Aquel que la autoridad competente declare inconvenientes para el estado de gravidez.

Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo anterior, deberá presentarse al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta al Fuero maternal que establezca la ley.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera dispuesto el término del contrato en contravención a lo señalado en el artículo 201 del Código del Trabajo, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso.

Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias.

ARTÍCULO 34° LEY N° 20.399 otorga Derecho a sala cuna para el trabajador

Si un establecimiento de la Empleadora ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá tener salas anexas e independientes del local del trabajo, donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

El mantenimiento de la sala cuna será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento general al respecto.

Con todo, el establecimiento de la Empleadora junto a otros de la misma área geográfica, podrán previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir y



mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todas ellas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El permiso a que se refiere el artículo 206 del Código del Trabajo, se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que debe emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.

Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldos, cualquiera sea el sistema de remuneración, todo ello conforme lo dispone el artículo 206 del Código del Trabajo.

El derecho de usar este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

ARTICULO 35° Ley 20.545 Permiso posnatal parental-

LOS DERECHOS DEL PADRE EN RAZÓN DE LA MATERNIDAD.

1. De todos los derechos existentes en razón a la maternidad, la ley otorga, en caso determinando, al hombre, el derecho a permiso y de derecho a subsidio.
2. Cuando la madre fallece en el parto o bien posteriormente a éste y antes de finalizar el periodo posnatal.
3. Cuando la hija o hijo menor de un año tiene una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.
4. Cuando el trabajador (el padre) tiene a su cuidado por tuición o cuidado personal a una niña o niño de un año, por resolución judicial, y éste presenta una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.
5. Cuando el trabajador tiene a su cuidado por tuición o cuidado personal a una niña o niño menor de seis meses, por resolución judicial.

Artículo 36°

Por enfermedad grave de hijo menor de un año. Todo trabajador tendrá derecho al permiso y subsidio que establece la Ley, cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante la respectiva licencia médica otorgada en la forma y condiciones que establece la Ley.



Artículo 37°

Ley 20.607 ACOSO LABORAL

Acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral se incorpora al Código del Trabajo como un acto contrario a los principios de las leyes laborales y a la dignidad de la persona.

Sí, el empleador puede despedir, sin derecho a indemnización al trabajador, si éste cometió un acto de acoso laboral.

En este caso, el trabajador puede poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la fecha en que se auto despide, para que el tribunal ordene el pago de las indemnizaciones respectivas.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de acoso laboral falsamente o con la intención de afectar la honra del demandado, el tribunal declarará su demanda como carente de fundamento y ordenará el pago de una indemnización. Si el juzgado estima que la causal fue invocada maliciosamente, el trabajador quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan. Tiene derecho a la indemnización que se haya convenido individual o colectivamente. Si no existe ese convenio, le corresponden 30 días de la última remuneración por cada año de servicio, hasta un tope de 330 días (11 meses de sueldo). El tribunal junto con ordenar el pago de la indemnización puede aumentarla hasta en un 80 por ciento, atendida la causal de acoso laboral. A eso se suma el pago del mes de aviso y otras indemnizaciones.

ARTÍCULO 38°

RECLAMOS POR ACOSO LABORAL-

Hacer llegar sus reclamos por escrito a la Dirección del Establecimiento o a la Inspección del Trabajo. El empleador puede elegir entre llevar a cabo la investigación interna o derivarla a la Inspección del Trabajo.

Una vez recepcionada la denuncia, dentro de un plazo de 05 días el Empleador llevará a cabo una investigación que durará 30 días. Si se comprueba que hubo acoso laboral, el empleador aplicará las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días, contados desde la fecha que finalizó la investigación o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo.



Las sanciones deben estar contenidas en el respectivo reglamento interno del Establecimiento y pueden consistir en el despido del trabajador acosador y sin derecho a indemnización de acuerdo a la legislación vigente y sus modificaciones.

ARTÍCULO 39.

LEY N° 20.609 Establece medidas contra la Antidiscriminación

Esta ley (conocida como Ley Zamudio) tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda 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 sindicalización 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.

La ley crea la acción de no discriminación arbitraria. La pueden presentar directamente los afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado.

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

La acción deberá ser presentada dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser interpuesta luego de un año de acaecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaria del tribunal competente.

No se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria en los siguientes casos:

Cuando se ha recurrido de protección o de amparo, siempre que tales acciones hayan sido declaradas admisibles, aun cuando el recurrente se haya desistido. Tampoco se admitirá cuando se haya requerido tutela de derechos, establecida en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Cuando se impugnen los contenidos de leyes vigentes.

Cuando se objeten sentencias emanadas de los tribunales creados por la Constitución o la ley.

Cuando carezca de fundamento. El juez deberá decretarla por resolución fundada.

Cuando la acción haya sido deducida fuera de plazo. En cualquier momento del juicio, el recurrente podrá solicitar la suspensión provisional del acto reclamado, y el tribunal



deberá concederla cuando, además de la apariencia de derecho, su ejecución haga inútil la acción o muy gravosa o imposible la restitución de la situación a su estado anterior.

Presentada la acción, el tribunal debe pedir informe al denunciado y fijar una audiencia a la que citará a las partes. Si una de las partes no asiste o si concurriendo ambas no se produce la conciliación, el tribunal, en la misma audiencia, citará a las partes a oír sentencia si no hubiere hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.

Si existieran hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal recibirá la causa a prueba, la que recibirá en una nueva audiencia. Finalizada la última audiencia de prueba, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia.

El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto.

Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

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

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

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

La ley agrega como una nueva circunstancia agravante de la responsabilidad penal (contempladas en el artículo 12 del Código Penal), la siguiente: "Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca."



TITULO IX

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 40°

Los trabajadores de la “CORPORACIÓN EDUCACIONAL FROILÁN ERASMO FERNÁNDEZ MESINA”, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones de su respectivo contrato y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

- a) Realizar personalmente la labor convenida de acuerdo con las normas e instrucciones impartidas por el empleador, desempeñando su labor con dedicación, responsabilidad y profesionalismo.
- b) Ser cortés con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados, con los residentes y con los visitantes de la Corporación. Mantener en todo momento relaciones jerárquicas deferentes con sus jefes.
- c) Ser diligente en el cuidado de equipos, instalaciones, los materiales de todo tipo, del medio ambiente y en general, de todos los bienes de la Institución, evitando daños en los mismos. Asimismo el trabajador se obliga a evitar derroches en todo tipo de insumo al interior de la Institución y a dejar constancia por escrito con su firma de cualquier eventualidad relacionada con lo señalado.
- d) Llegar puntualmente a la Institución a las horas fijadas en el horario estipulado en el respectivo contrato de trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida en el Registro de Asistencia. Se considerará incumplimiento grave o falta grave que un trabajador que registre atrasos reiterados en el mes o que registre la asistencia de otros trabajadores.
- e) Informar sobre las irregularidades o anomalías que observe dentro del Establecimiento Educacional y sobre los reclamos que formulen los propios trabajadores, alumnos, apoderados, y/o la Comunidad Educativa en general.
- f) Dar aviso oportuno a su superior jerárquico de su ausencia justificada, cumpliendo con lo dispuesto en los Artículos 29° y 30° del Título VIII del presente Reglamento.
- g) Dar cuenta de inmediato a su superior jerárquico de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que le afecte a él o cualquier miembro de su grupo familiar.
- h) Cumplir, respetar y colaborar con las medidas de seguridad y control que aplique el Empleador para prevenir pérdidas, robos o hurtos en la Institución.



- i) Respetar los reglamentos, circulares u otras instrucciones y normas de carácter general que se establezcan por el empleador, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios y cumplimiento de obligaciones.
- j) Mantener sobriedad y corrección en el desempeño de su función.
- k) Ser responsable con sus superiores y observar instrucciones que estos impartan en orden al buen servicio y/o los intereses de la Corporación.
- l) Dar aviso inmediato a su superior jerárquico de los daños, las pérdidas y descomposturas que sufran los objetos a su cargo, debiendo responder personalmente por aquellas cosas que hubieren sido entregadas a su cuidado.
- m) Guardar la debida lealtad y respeto hacia la “CORPORACIÓN EDUCACIONAL FROILÁN ERASMO FERNÁNDEZ MESINA”, sus directivos y trabajadores.



TITULO X

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 41°

Se prohíbe a los trabajadores de la “CORPORACIÓN EDUCACIONAL FROILÁN ERASMO FERNÁNDEZ MESINA”:

- a) Hacer abandono de sus labores en horas de trabajo o salir de Establecimiento Educativo durante su jornada de trabajo, sin la debida autorización;
- b) Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos a la “CORPORACIÓN EDUCACIONAL FROILÁN ERASMO FERNÁNDEZ MESINA” o de sus asuntos personales o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones y/o desarrollar durante las horas de trabajo actividades sociales, religiosas, políticas o sindicales y en general, toda actividad o negocio distinto al trabajo encomendado;
- c) Revelar datos o antecedentes confidenciales que haya conocido con motivo de su trabajo en la “CORPORACIÓN EDUCACIONAL FROILÁN ERASMO FERNÁNDEZ MESINA”;
- d) Promover o estimular entre los demás trabajadores comportamientos contrarios a las normas de este reglamento;
- e) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones que atentan contra la moral y las buenas costumbres;



- f) Adulterar el registro de asistencia computacional de horas de llegada o salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de otro algún trabajador;
- g) Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la Institución;
- h) Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de sus labores o que menoscabe el orden o disciplina en la "CORPORACIÓN EDUCACIONAL FROILÁN ERASMO FERNÁNDEZ MESINA" y/o sus dependencias;
- i) Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza, salvo casos excepcionales que hayan sido autorizados por la "CORPORACIÓN EDUCACIONAL FROILÁN ERASMO FERNÁNDEZ MESINA";
- j) Vender, consumir o introducir drogas, estupefacientes o bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como asimismo, dormir o preparar comida en los recintos del Establecimiento Educacional especialmente en aquellos destinados a la recepción a público en general;
- k) No cumplir el proceso 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;
- l) Vender o prestar su ropa de trabajo, su uniforme o ropa de seguridad;
- m) Ingresar a Establecimiento Educacional o lugar de trabajo en estado de intemperancia;
- n) Utilizar cualquier tipo de objeto a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones; y
- o) Obtener provecho económico indebido en el ejercicio de sus labores.
- p) **Esta estrictamente prohibido fumar en todas las dependencias de la Institución, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores, conforme lo dispuesto en el art. 10 de la ley 19.419 que regula actividades relacionadas con el**



TÍTULO XI

DEL PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

21

Artículo 42°

RECLAMOS POR ACOSO SEXUAL. PROCEDIMIENTOS.

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Institución. En esta "CORPORACIÓN EDUCACIONAL FROILÁN ERASMO FERNÁNDEZ MESINA" serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

1. Queda estrictamente prohibida a todo trabajador del colegio ejecutar conducta de acoso sexual.
 2. La ley define el acoso sexual "el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".
 3. El Colegio pretende garantizar a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, y para ello tomará todas las medidas necesarias, en conjunto con el comité paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.
 4. El establecimiento promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá el siguiente sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.
 5. La Ley N° 20.005, publicada en el Diario Oficial del 18 de Marzo de 2005, ha establecido el concepto de acoso sexual, la obligación de incorporar sus normas en los reglamentos internos de las empresas, y el procedimiento al que se deben someter los reclamos o denuncias provenientes de tal conducta. Además, la ha incorporado como causal de término de contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo.
- 5.1. Al efecto, dicha ley establece:

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

6. **Procedimiento.** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección del colegio, o hacer la denuncia en la respectiva Inspección del Trabajo.
7. Recibido el reclamo por el empleador, éste podrá optar por realizar una investigación interna de los hechos o, dentro del plazo de cinco días de recibida la denuncia o reclamo, por remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.



8. En todo caso, recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de inmediato las medidas de resguardo necesarias destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados, tales como la separación de espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
9. La denuncia efectuada al colegio deberá constar por escrito, con individualización del denunciante, señalar el cargo que ocupa y relación laboral con el denunciado, relatar con detalle los hechos materias del denuncia, individualización del presunto acosador, fecha y firma del denunciante.
10. Si el empleador opta por una investigación interna, ésta deberá ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. El investigador que designe el empleador notificará a las partes en forma personal del inicio de un procedimiento de investigación interno, fijará fecha de citación para escuchar a las partes, realizará las diligencias y admitirá las pruebas que ofrezcan las partes para investigar la efectividad o ineffectividad de la denuncia. La investigación deberá ser concluida en el plazo de treinta días, y las conclusiones deberá enviarlas a la Inspección del Trabajo. Esta Institución podrá efectuar las observaciones que correspondan, las que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.
11. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ya sea por la persona afectada o por el empleador que se la remite, esta Institución deberá, junto con sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados, investigar los hechos. Esta investigación no excederá de treinta días, y sus conclusiones serán puestas en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.
12. En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por el colegio o ya sea que fuere realizada por la Inspección del Trabajo respectiva, el empleador tiene un plazo de quince días contados desde que recibe el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las Observaciones de esta Institución a las conclusiones de la investigación interna efectuada por el empleador, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan. Las sanciones a aplicar serán las que se indican en el Párrafo "DE LAS SANCIONES" de este reglamento, sin perjuicio de que, atendida la gravedad de los hechos, el Colegio pueda aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra b del Código del Trabajo, esto es, término del contrato de trabajo por conductas de acoso sexual por parte del trabajador.

Artículo 43°

Todo trabajador de la Institución que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, **tiene la obligación y el derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección de la que es subordinado,** o a la Inspección del Trabajo competente.



Artículo 44°

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Institución en **un plazo máximo de 30 días**, designando para estos efectos un **funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias**.

La superioridad de la Institución derivará 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 la Institución no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 45°

La denuncia escrita dirigida a la superioridad del Establecimiento Educacional deberá señalar los **nombres, apellidos y R.U.T** del denunciante y/o afectado, el **cargo que ocupa en la Institución** y cuál es su **dependencia jerárquica**; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando la fecha y horas, el **nombre del presunto acosador** y finalmente la **fecha y firma del denunciante**.

Artículo 46°

Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de **2 días hábiles**, contados desde la recepción de la misma para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal y por escrito, del inicio del 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.

Artículo 47°

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la superioridad o jefatura de la Institución, podrá disponer de algunas medidas precautorias, tales como:

- 1- La **separación de los espacios físicos** de los involucrados en el caso.
- 2- La **redistribución del tiempo de la jornada**.
- 3- La **redestinación de una de las partes**.
- 4- La **suspensión temporal** del cargo para el denunciado.

Estas medidas responderán a la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 48°

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizarán a ambas partes que serán oídas.



Artículo 49°

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una **amonestación verbal o escrita al trabajador acosador**, hasta el **descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador**, conforme a lo dispuesto a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Institución pudiera, 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**.

Artículo 50°

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección Ejecutiva de la Institución, a más tardar el día 28vo contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 29vo (Estos plazos deben enmarcarse en el **término de treinta días** que la Institución tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo).

Artículo 51°

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día 20vo 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, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 52°

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Dirección Ejecutiva de la Institución y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5to día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 53°

El afectado/a por alguna medida o sanción, que estime que estas no sean consistentes con los hechos investigados, podrá utilizar el procedimiento de **apelación general** cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 54°

Considerando la gravedad de los hechos constatados, el empleador podrá tomar las medidas de resguardo tales como la **separación en los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, separar temporalmente de sus**



funciones al denunciado u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 55°

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá APELAR DENTRO DE LOS 15 PRIMEROS DÍAS HABLES, POR ESCRITO A LA AUTORIDAD COMPETENTE o recurrir a la Inspección del Trabajo pertinente.

TITULO XII

DE LAS INFORMACIONES PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 56°

Los reclamos peticiones e informaciones serán formulados por el interesado, por escrito a la Jefatura Directa quien transmitirá la inquietud al Empleador, quien contestará por escrito dentro de los plazos pertinentes a la materia, que no podrá exceder de 15 días hábiles contados desde su presentación.

TITULO XIII

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 57°

Conforme a la legislación vigente, el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes;
- b) Renuncia voluntaria, debiendo dar el trabajador un aviso por escrito, con treinta días de anticipación, a lo menos;
- c) Muerte del trabajador;
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de trabajo a plazo fijo no podrá exceder de un año, con las excepciones legales. 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;



- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 58°

Conforme el Código del Trabajo el contrato de trabajo expira de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales, caso en el cual la Institución dará aviso por escrito al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación de éste último, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen; y enviará copia del aviso a la Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo.

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señala:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma Institución;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador; y
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la Institución donde se desempeña.

2.- Gestiones y negociaciones que ejecute el trabajador y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo o contempladas en este reglamento interno por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada o sin previo aviso de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la Institución;

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del recinto de la Institución durante las horas de trabajo, sin permiso escrito de Dirección Académica o Recursos Humanos.
- b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las labores convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o a la actividad de los integrantes de la Institución, o a la salud de éstos.



6.-El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo y/o productos.

7.-Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



Artículo 59°

Constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato las situaciones que así se hayan definido en este Reglamento y/o aquellos incumplimientos establecidos en los contratos de trabajo individuales y especialmente las infracciones a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno.

Artículo 60°

A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la Institución le otorgará un certificado que exprese únicamente:

- Fecha de ingreso
- Fecha de retiro
- Cargo administrativo, profesional, o la labor que el trabajador realizó. La Institución avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la Institución de Previsión que corresponda.

TITULO XIV

DE LAS SANCIONES

Artículo 61°

Toda infracción de los trabajadores a las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo, a las disposiciones de este Reglamento, que no sean causal inmediata de terminación del contrato de trabajo, se sancionará con amonestaciones verbales o escritas con copia a su carpeta personal y a la Inspección del Trabajo correspondiente.



LIBRO SEGUNDO

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CONSIDERACIONES GENERALES

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 todos los trabajadores de la “Corporación Educacional Froilán Erasmo Fernández Mesina”.

La finalidad de este Reglamento es poder eliminar o reducir los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en las operaciones que los trabajadores realizan en el giro o actividad del Establecimiento Educacional.

De conformidad a lo previsto en el inciso tercero del artículo 16 del Decreto Supremo N° 40, se transcribe textualmente el artículo 67 de la Ley 16.744: “Artículo 67: Las Instituciones 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”

La prevención contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, requiere que tanto los trabajadores como el empleador realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades. Este Reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en el Establecimiento Educacional



TITULO I

DEFINICIONES Y NORMAS GENERALES

Artículo 1°

Definiciones. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

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

Accidente del Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo y habitual de ida o regreso, entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo y aquel que ocurre en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda a distintos empleadores. En este último caso se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al momento del siniestro.

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

Riesgo Profesional: Son los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional en el ejercicio de sus funciones.

Equipo de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador evitar el contacto directo con una sustancia o medio hostil, que deteriora su integridad física.

Comité Paritario: Es el grupo de seis personas (tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores) destinados a atender los problemas de seguridad e higiene industrial al interior de la Institución, en conformidad con el decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y sus modificaciones posteriores, y cuya actuación está reglamentada en este documento.

Organismo Administrador del Seguro: Es aquel organismo del cual la Institución es adherente. Actualmente la ACHS.

Normas de Seguridad: Es el conjunto de reglas obligatorias que emanan de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador del Seguro, que señalan la forma de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.



Artículo 2°

Sin perjuicio de las demás normas que sean aplicables, se establece que los trabajadores deberán acatar las siguientes disposiciones generales:

- a) Someterse, cuando sea necesario, a exámenes médicos para establecer si sus condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollan.
- b) Aceptar los tratamientos prescritos por el médico de los organismos de Salud que corresponda.
- c) Los materiales que se mantienen en los botiquines de Primeros Auxilios deberán usarse sólo en caso de lesión y avisando al encargado de ellos para reponer dichos elementos.
- d) La Institución dispondrá de instalaciones adecuadas para sus trabajadores en la ingestión de alimentos, en su tiempo de colación.
- e) La Institución proporcionará a sus trabajadores, los equipos o elementos de protección personal que las operaciones requieran sin costo para ellos.
- f) La Institución vigilará el cumplimiento de lo establecido en el Decreto N° 475 sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Mínimas, que deben proporcionarse a todos los trabajadores en sus lugares de trabajo.
- g) La Institución vigilará el cumplimiento de las normas que regulan el peso máximo de carga humana, tanto las legales como las reglamentarias.

Artículo 3°

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

Artículo 4°

El objeto de una investigación de accidente es 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. La investigación no busca culpables, por lo tanto, las entrevistas a los afectados y testigos son de carácter informativo.

Artículo 5°

Las investigaciones son llevadas a cabo por los Encargados de Mantenimiento y Recursos Humanos. Sin perjuicio de las que el Comité Paritario y el Organismo Administrador hagan en conformidad a sus atribuciones.



Artículo 6°

Cuando la Institución, el Organismo administrador o el Comité Paritario lo estimen necesario o conveniente podrán enviar a examen médico a cualquier trabajador, con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. El tiempo que se ocupe en estos permisos se considerará como efectivamente trabajado. Por su parte cada trabajador se compromete a mantener un adecuado control de su estado de salud.

Artículo 7°

Todo trabajador, antes de ingresar a la Institución, podrá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional o podrá la Institución exigir al postulante presentar un examen médico en dicho sentido.

TITULO II

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 8°

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 Higiene y Seguridad, y para su debido conocimiento, se entregará a cada trabajador un ejemplar que deberá mantener en su poder. No se aceptará reclamos basados en el desconocimiento de las materias tratadas en el presente Reglamento, una vez cumplida esta entrega.

Artículo 9°

Todo trabajador está obligado a aceptar exámenes que la “Corporación Educacional Froilán Erasmo Fernández Mesina” solicite, llenar las fichas de antecedentes ocupacional fidedignos y cumplir las recomendaciones que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

Artículo 10°

Todo trabajador debe dar cuenta a su superior inmediato sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte. Igualmente debe comunicar cuando en su casa exista persona que padezcan enfermedades infecto-contagiosas.

Artículo 11°

Sin perjuicio de las obligaciones que deben cumplir los trabajadores en virtud de su Contrato de Trabajo, ellos deberán dar cumplimiento a las siguientes obligaciones:

- a) Acatar y cumplir estrictamente las órdenes e instrucciones impartidas con relación a las normas de Orden, Higiene y Seguridad.



- b) Informar inmediatamente al Director Académico, y/o encargado de Recursos Humanos, de toda situación que considere irregular y que a su juicio signifique riesgo para él o sus compañeros.
- c) Velar porque los servicios higiénicos se mantengan en condiciones adecuadas de conservación. Cualquier anomalía debe ser informada a la jefatura indicada.
- d) Si se está afectado por alguna enfermedad contagiosa, dar cuenta a la superioridad de la Institución, de modo de evitar contagios y males mayores, guardándose la debida reserva del nombre del enfermo.
- e) Recoger o dar cuenta de cualquier cosa que interrumpa la circulación y vías de escape de los recintos de la Institución.
- f) Asistir a charlas, reuniones o cursos de seguridad que realice la Institución.



Artículo 12°

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

- a) Informar a su jefe directo en forma inmediata cuando le ocurra un accidente por leve que sea.
- b) Ser absolutamente veraz al informar de cualquier accidente.
- c) Al ocurrir un accidente, que debe ser atendido por el Organismo Administrador del Seguro, el superior jerárquico o quien corresponda de acuerdo al organigrama de la Institución, deberá extender un informe detallado del accidente el que deberá ser enviado al Organismo señalado en el menor plazo posible.
- d) Toda lesión denunciada por un trabajador como ocurrida a raíz o con ocasión del trabajo y dentro de los recintos de la Institución, deberá ser investigada de inmediato por el superior jerárquico o quien corresponda de acuerdo al organigrama de la Institución.
- e) En 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 al Organismo Administrador del Seguro. En cualquiera de estos Organismos deberá quedar una constancia escrita.
- f) Prestar toda clase de cooperación a las personas que efectúen la investigación de algún accidente.



Artículo 13º

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

- a) Velar porque los elementos de protección personal entregados a su cargo definitivamente o en forma transitoria, se mantengan en buenas condiciones.
- b) Hacer uso de los equipos de protección personal. Deberá entregar a su superior inmediato o persona que corresponda, el o los elementos gastados o deteriorados que desea reponer.

Artículo 14º

Cada vez que el trabajador exponga su cuerpo a la radiación solar deberá obligatoriamente seguir el siguiente procedimiento:

- 1. Aplicarse cremas con filtro solar factor 15 que el empleador pondrá a su disposición, en especial entre las 10:00 y las 15:00 horas. Este procedimiento se repetirá en el día, las veces que resulte necesario.**
- 2. Usar anteojos con filtro ultravioleta.**
- 3. Efectuar una elección adecuada de su vestimenta, en el sentido que esta cubra la mayor parte de su cuerpo.**
- 4. Usar sombrero o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.**

Artículo 15º

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

- a) Obedecer los avisos de seguridad que advierten al personal de los riesgos existentes.
- b) Respetar los pasillos de circulación, estaciones de almacenamiento y otros establecidos por la Institución.
- c) Mantener su lugar de trabajo limpio y ordenado.
- d) Cooperar con su superior ante cualquier emergencia, tales como incendios, accidentes, terremotos, etc.
- e) Usar el pasamanos al bajar o subir por escaleras, especialmente si transporta objetos, caminar no correr.
- f) Velar porque los elementos contra incendios, se mantengan en los lugares establecidos, accesibles y en buen estado. Cualquier anomalía deberá ser informada.



- g) Deberá conocer la ubicación de extintores, grifos, mangueras, red seca o húmeda y cualquier equipo de seguridad de manera que pueda hacer uso correcto de ellos cuando las circunstancias así lo requieran.

TITULO III

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 16°

Se prohíbe a los trabajadores de la Institución:

- a) Usar vestimentas inadecuadas, calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras, en el caso de las mujeres están prohibidas chalas, zapatos de tacón alto, zapatos con terraplén, etc. Para los hombres están así mismo prohibidas las chalas.
- b) Portar cualquier tipo de armas en el trabajo.
- c) Ocultar los verdaderos motivos de un accidente o dificultar su investigación.
- d) Canjear, vender o sacar fuera de la Institución, los elementos de protección entregados por el empleador para la seguridad de sus trabajadores, así como las herramientas a su cargo, sin la respectiva autorización escrita de la jefatura directa.
- e) Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello.
- f) Ajustar, reparar o lubricar maquinarias en movimiento.
- g) Botar elementos al suelo, desagües, servicios higiénicos y cualquier otro lugar que no sean recipientes que para este efecto existen dentro de los recintos de la Comunidad.
- h) Queda estrictamente prohibido fumar o encender fuegos en las dependencias de la Institución, incluidos los patios y espacios al aire libre interiores, conforme al art. 10 y 11 de la ley 19.419)**
- i) Ocupar espacios bajo extintores, mangueras o cualquier equipo contra incendio, existentes en las instalaciones.
- j) Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por la Comunidad.
- k) Dejar fuera de operación los dispositivos de seguridad existentes.



- l) Destruir o deteriorar el material de propaganda visual sobre Prevención de Accidentes.
- m) Dejar clavos sobresalientes que puedan ser pisados o puedan dañar a las personas.
- n) Realizar trabajos de altura sin estar debidamente amarrado con cinturón de seguridad y cable de vida.
- o) Usar escaleras en mal estado que no ofrecen seguridad por su inestabilidad.
- p) Dejar aberturas en el piso, sin la protección adecuada.
- q) Usar líquidos inflamables, como gasolina o parafinas, para limpiar equipos o piezas aceitadas, sin la autorización respectiva.
- r) Reemplazar a otro compañero en trabajos especializados sin la adecuada capacitación y autorización de su superior inmediato.
- s) Ignorar las normas o instrucciones de ejecución o de Higiene y Seguridad, impartidas para un determinado trabajo.
- t) Manipular manualmente exceso de carga. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos. Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, o sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.**

Artículo 17º

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

- a) No respetar o cumplir, en todas sus partes el presente Reglamento, tanto en lo que corresponda a sus derechos como sus deberes.
- b) Abandonar su lugar de trabajo sin causa justificada o sin permiso de su superior inmediato, con peligro de accidente para el trabajador o sus compañeros.
- c) Distraer al personal que está desempeñando su trabajo.
- d) No utilizar el Elemento de Protección Personal asignado en las labores que es necesario.
- e) Las infracciones a las prohibiciones indicadas en las letras b),d), f) i), k) y l) del artículo anterior.



- f) Obligar a un trabajador a efectuar una tarea cuando existe un claro riesgo de accidente.
- g) Instruir y/o realizar tareas con infracción a las disposiciones que regulan la carga y descarga de manipulación manual.



Artículo 18º

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.

TITULO IV

DE LAS SANCIONES

Artículo 19º

El artículo Nº 20 del Decreto Supremo Nº 40, establece que el Reglamento Interno de 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. En efecto, dicho artículo señala textualmente:

“Artículo 20: El Reglamento contempla 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 a lo dispuesto por el artículo Nº 157 del Código del Trabajo”. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo al descuento del 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la ley Nº 16.744.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 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 20º

Por lo tanto, toda falta que cometa un trabajador por no acatar cualquiera de las normas de este reglamento, será sancionada 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 Organismo Administrador del Seguro.
- b) Igual amonestación anterior más una copia a la Inspección del trabajo correspondiente.



- c) 12.5% de la remuneración diaria más amonestación indicada en la letra b.
- d) 25% de la remuneración diaria más amonestación escrita con copia al Organismo Administrador del Seguro, Inspección del Trabajo y Servicio de Salud.

Artículo 21°

La condición de negligencia inexcusable establecida en el Decreto Supremo 54 será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad quien lo comunicará al Servicio de Salud para los efectos pertinentes.

Artículo 22°

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

Artículo 23°

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

TITULO V

DEL COMITÉ PARITARIO

Artículo 24°

FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

El Decreto Supremo 54 que Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios, establece en su Art. 14° “Corresponderá a la empresa otorgar todas las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámites el respectivo Inspector del trabajo”.

El Comité Paritario, deberá enviar una carta a la Gerencia de la empresa, informando que día del mes y horario se realizarán las reuniones de trabajo.

El Comité Paritario de acuerdo a un Programa de Trabajo, que previamente será informado a la Gerencia de la empresa, podrá:

- Asesorar e Instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.



- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende la Asociación Chilena de Seguridad.
- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad o en la misma empresa.

INSTRUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

Todo trabajador nuevo que ingrese a la empresa, deberá ser informado respecto de aspectos básicos en inducción, tales como:

- Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona)
- Organigrama
- Jefe directo
- Horarios
- Áreas de trabajo
- Su función dentro de la empresa.
- Temas de Prevención de Riesgos
 - Charla del “Derecho a Saber”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro.
 - Procedimiento ante accidentes del trabajo.
 - Procedimiento ante accidentes del trayecto.

De acuerdo con la legislación vigente en toda Institución en que trabajan más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los funcionarios, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para la Institución y los trabajadores.

Artículo 25°

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes del empleador y tres representantes de los funcionarios. Por cada miembro se designará además otro de carácter suplente.

Artículo 26°

La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.



Artículo 27º

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

- a) Tener más de 18 años;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la Institución y tener un año de antigüedad, como mínimo;
- d) Acreditar haber asistido a un curso de Orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por el Servicio de Salud o por Organismos Administradores del Seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 28º

Tanto la Institución como los funcionarios deben colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que le corresponda.

Artículo 29º

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que asista un representante de los trabajadores.

Artículo 30º

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

Artículo 31º

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

Artículo 32º

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

Artículo 33º

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de estos, por cualquier causa, o por vacancia de cargo.



Artículo 34°

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

Artículo 35°

Son funciones del Comité Paritario:

- a) Vigilar el cumplimiento por parte de toda la Institución, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- b) Programar e implementar los planes que tengan relación con las normas de prevención, higiene y seguridad dispuestas por la autoridad pertinente.
- c) Investigar las causas de los accidentes comunes que ocurran en el Establecimiento Educacional, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en ella.
- d) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- e) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro.

Artículo 36°

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 y sus modificaciones.



TITULO VI

DISPOSICIONES LEGALES Y REGLAMENTARIAS

Artículo 37°

PROCEDIMIENTOS DE LOS RECLAMOS (Evaluación de incapacidades)

La Ley N° 16.744 dispone lo siguiente:

“Art. 76: La entidad empleadora deberá denunciar inmediatamente al Organismo Administrador respectivo, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, 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. La denuncia mencionada en el inciso anterior deberá contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los Organismos Administradores deberán informar a los Servicios 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 señale el reglamento.

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

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

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

Artículo 38°

Por su parte el Decreto N°101 (D.O. 07.06.68) establece lo siguiente:

- a) 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 cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio”.



- b) La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas:
- c) 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.
- d) 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.
- e) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 30 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermedad profesional”.
- f) Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda obstaculizar el pago del subsidio”.
- g) Otras denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho”.
- h) La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo”.

Artículo 39°

La Ley N°16.744, establece lo siguiente:

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 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 40°

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 interponer 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 expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y 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) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.935 y; b) Por medio de los recursos de apelación que se interpongan 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.

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

“Art. N° 91: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del Art. 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 de que la notificación se haya practicado mediante el envío de cara certificada, se tendrá como fecha de notificación la de recepción de dicha carta”.

“Art. N° 92: La Comisión Médica y 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 9°.

Artículo 41°

La Ley N° 19.394 (D.O. 21.06.95) ha incorporado a la Ley 16.744, 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 contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si estos fueron 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 Previsión, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al Organismo Administrador de la entidad que la 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, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley 18.010, desde el momento de otorgamiento, 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 intereses y reajustes 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 aquellas.

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."

TITULO VII

DEL DERECHO A SABER

Artículo 42°

El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Informará especialmente acerca de los elementos, productos que deben utilizar en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, sobre el límite de exposición permisible de esos productos, acerca de las normas que regulan la manipulación manual de carga y descarga, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 43°

La obligación de informar 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.

Artículo 44°

RIESGOS QUE PUEDEN CAUSAR ACCIDENTES Y MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITARLOS

A) Golpes por caídas de materiales:

- a) Se debe trasladar siempre los objetos bien afianzados y nunca dejarlos sobre superficies elevadas inestables o sin borde protector.
- b) Se debe evitar pararse en lugares donde pueden caer objetos y usar siempre el casco de seguridad (si procede)
- c) Todos los materiales que se encuentran en altura deben ser amarrados o colocados de tal forma que no presenten el riesgo de caídas: objetos ubicados en repisas, estanterías, muebles altos, etc.



- d) Conviene usar rodapiés como protección para caída de materiales, en pasillos sobre el nivel del piso.

B) Golpes por transporte de materiales:

- a) Al transportar una carga alargada (tubos, fierros, tablas, escalas, etc.) se debe mantener la mirada en la dirección del movimiento y muy atento ante la aparición de personas para advertirlos del riesgo presente.
- b) No transportar objetos que impidan la libre visión para caminar.

C) Golpes por material proyectado

- a) Las herramientas como taladros, galletas, esmeriles, pueden producir accidente por proyección de partículas.
- b) Por lo anterior es necesario: utilizar protector de ojos, evitar el uso de herramientas en mal estado, ayudar a mantener en buen estado las protecciones de las máquinas, que están diseñadas para evitar accidentes.

D) Golpes por vehículos en retroceso: para evitarlos es necesario:

- a) Respetar las señalizaciones del tránsito dentro de la Institución y fuera de ella en las áreas de estacionamiento.
- b) Tomar precauciones cuando se escuchen las alarmas de retroceso que deben tener algunos vehículos.
- c) Caminar sólo por las zonas destinadas para ello y los pasos de cebra
- d) No situarse en la trayectoria de movimiento de vehículos, sino a una distancia prudente.

E) Golpes por herramientas: Se pueden evitar

- a) Utilizando la herramienta adecuada al trabajo que se realiza, sin improvisar
- b) No utilizando herramientas en mal estado
- c) Revisando las herramientas antes de usarlas
- d) No dejando herramientas botadas en cualquier sitio, sino en su lugar, para evitar que alguien se tropiece y resulte herido.
- e) Usando siempre los elementos de protección personal adecuados al trabajo que se está haciendo.
- f) Adoptando una posición cómoda y acorde al esfuerzo por realizar.

F) Contacto con electricidad: La electricidad es causa de accidentes extremadamente graves, se debe evitar el contacto tomando las siguientes medidas;

- a) No operar tableros de comando, dejarlo a personal especializado



- b) No usar equipo eléctrico en mal estado, avisar a las jefaturas para su reparación por personal especializado. Avisar de cualquier defecto o calentamiento de equipo que se detecte.
- c) No actuar en conexiones eléctricas descubiertas y energizadas
- d) No improvisar instalaciones eléctricas. Avisar al Jefe cuando se observe una instalación mal hecha.

G) Contacto con la sierra circular: Esta máquina es muy peligrosa y el uso de ésta por personal sin instrucción, generalmente provoca como mínimo, graves accidentes con resultados de incapacidad permanente. Para trabajar con ella es necesario;

- a) Recibir la instrucción necesaria para poder usarla
- b) Emplear las protecciones de la máquina

H) Contacto con elementos punzantes o cortantes:

- a) No dejar herramientas corto punzantes sobre mesas, escritorios o mesones
- b) Usar herramientas corto punzantes en forma concentrada evitando distracciones.
- c) No usar cortantes u objetos punzantes en los bolsillos de pantalones o camisas.

I) Caídas desde techumbre o altura: Como estas caídas pueden ser fatales hay que tener en cuenta lo siguiente;

- a) Colocar tablonces sobre las planchas de techos y pisar sobre ellos.
- b) El trabajador es responsable de amarrarse a una viga o pilar resistente de la estructura con el cinturón de seguridad para evitar caídas desde altura.
- c) Evitar cometer actos imprudentes.

J) Caídas desde escalas y pasarelas:

- a) La escala tenga el largo necesario para poder ser apoyada correctamente, (la distancia vertical debe ser 4 veces la distancia horizontal)
- b) Se debe procurar afianzar la base de la escala
- c) La escala debe ser construida siguiendo las normas de seguridad: maderas de buena calidad, uso de puntales entre peldaños, número de clavos suficiente, etc.
- d) La zona donde se va a usar la escala debe estar despejada.
- e) Evitar bajar de espaldas a las escalas.
- f) No usar como pasarelas superficies improvisadas sino preparar una buena pasarela con barandas, tablonces y tacos antideslizantes

K) Atrapamientos:

- a) Ocurren generalmente por maquinarias, almacenamiento de materiales, para prevenirlos es necesario;
- b) Evitar ubicarse en la trayectoria de movimiento de la máquina.
- c) Poner las protecciones necesarias en maquinarias que usen sistemas de transmisión con poleas y correas como betoneras y trompos.
- d) Almacenar materiales considerando la resistencia de los embalajes que los contienen, las características y alturas de apilamiento recomendadas por los fabricantes.



L) Sobreesfuerzos por posición incorrecta:

Para evitar lumbagos es necesario:

- a) Evitar el exceso de carga. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos. Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, o sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.
- b) Doblar las rodillas y mantener recta la espalda al levantar una carga.
- c) Si la carga es muy grande o pesada es necesario pedir ayuda.

M) Caída en las superficies de tránsito:

- a) No correr en superficies resbaladizas, mojadas y menos en escaleras
- b) Usar las barandas al bajar por escaleras
- c) No saltar entre peldaños
- d) Mantener los pisos sin cera y si se plica hacerlo durante la noche para que se encuentre seca al volver a usar el piso para el tránsito de personas
- e) Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo.
- f) Mantener la limpieza y orden en el Establecimiento Educacional.

N) Trabajo con plaguicidas:

Para mantener controlados los riesgos de exposición a dichos elementos es necesario;

- a) Informarse de las medidas de seguridad contenidas en el envase.
- b) Usar ropa especial para la aplicación de los plaguicidas y guardar esta en armario exclusivo, evitando que ésta se mezcle con la ropa de uso diario.
- c) Usar mascara respiratoria con filtro para plaguicidas.
- d) Usar guantes de pvc que impidan el contacto de las manos con el plaguicida.
- e) Aplicar éste siempre a favor del viento.
- f) No fumar ni comer durante la aplicación.

O) Riesgo de incendio:

Para mantenerlos controlados se debe;

- a) No fumar en lugares donde se almacenan “cera, aguarrás, materiales químicos”
- b) Mantener ordenadas las bodegas y no guardar juntos líquidos inflamables con otros combustibles sólidos o gases.
- c) No usar estufas radiantes cerca de combustibles sólidos, como papeles, cartones, cortinas, muebles y apagarlas cuando los recintos quedan sin gente.
- d) Mantener las estufas siempre en buenas condiciones de funcionamiento.
- e) Mantener los extintores en buenas condiciones, con accesos despejados y con personal debidamente entrenado en su uso sitios visibles de las dependencias de los establecimientos y haberse enviado las copias que señala la ley.



TITULO IX

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 45°

El presente Reglamento Interno tendrá un año(s) de vigencia y se entenderá prorrogado por períodos iguales y sucesivos si no se formularan por las partes involucradas observaciones a lo menos con treinta días de anticipación a su vencimiento. Las reformas o modificaciones de este Reglamento quedarán sujetas a las mismas normas que rigen para su aprobación.

Artículo 46°

A cada trabajador se le entregará gratuitamente el texto del presente Reglamento, impreso o digitalizado en un CD el que, comenzará a regir al momento de recibirlo y haber sido publicado en dos o más lugares para su conocimiento.



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL PERSONAL DE LA "CORPORACION EDUCACIONAL FROILAN ERASMO FERNANDEZ MESINA" 2017

RECIBIDO POR:

Nombre : _____

RUT : _____

Firma : _____



*Declaro haber recibido de La **CORPORACION EDUCACIONAL FROILAN ERASMO FERNANDEZ MESINA** 2017 el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual declaro conocer y me comprometo a realizar mi trabajo con la debida precaución, evitando poner en riesgo la seguridad y salud del resto de los trabajadores de la empresa.*
Puente Alto,



(Para cortar y archivar en carpeta del trabajador)