



# **HIGIENE Y SEGURIDAD COLEGIO SAN ESTEBAN DIÁCONO**

(CD 306 AD)

## **INTRODUCCIÓN**

El presente Reglamento cumple con las exigencias dispuestas en el Código del Trabajo y la ley 16.744 y su Reglamento, en especial con lo que señala el artículo 67º de la Ley sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, cuyo tenor es el siguiente: *"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las condiciones 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 I, del título III del Libro I del Código del Trabajo"*, y por lo tanto, contiene las normas de orden, higiene y seguridad a que debe sujetarse el personal del Colegio, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias del establecimiento. Dará cumplimiento además a las disposiciones establecidas en la Ley N° 19532/17-11-97 sobre jornada escolar completa diurna; DFL.1/22-1-97 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido de la ley 19070 del año 1991 del Estatuto de los Profesionales de la Educación; Ley 16744 en relación al seguro escolar obligatorio; Decreto Supremo N° 313 de l27-12-72 sobre el seguro escolar de accidentes; Dcto.N° 525/90 sobre centros de alumnos; la resolución N° 431 del 16-08-93 que crea comités de protección de los escolares; y el DFL N° 1/17-24-1-94 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo y el cumplimiento a las modificaciones al Código del Trabajo. Por lo anterior concluimos haciendo un llamado a cooperar con las normas contenidas en el presente Reglamento las que están encaminadas hacia el bien de los propios trabajadores.

## **NATURALEZA Y FINALIDAD DEL ESTABLECIMIENTO**

**ARTÍCULO 1:** Este Colegio, conforme a la normativa legal vigente, adopta el presente reglamento para la regulación de su régimen interno, dando a conocer el conjunto de normas y orientaciones para el funcionamiento ordinario de todos los estamentos en sus aspectos más importantes.

**ARTÍCULO 2:** El Colegio "San Esteban Diácono", ubicado en calle Lo Beltrán 8751 Vitacura, es un establecimiento particular, reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación.

**ARTÍCULO 3:** El sostenedor del establecimiento es Colegio San Esteban Diácono S.A.

**ARTÍCULO 4:** El establecimiento es de inspiración Cristiano Católico de espiritualidad diaconal y se basa en su Proyecto Educativo.

ARTÍCULO 5: El Colegio se configura como una Unidad Educativa integrada por la Sociedad sostenedora, el Director, los Docentes, los Alumnos, los Padres y Apoderados, personal Paradocente, Administrativo y Auxiliar.

ARTICULO 6º: El proyecto institucional, se expresa en el documento "Proyecto Educativo Colegios Diaconales".

ARTÍCULO 7: Toda actividad del Colegio debe expresarse en función del Proyecto Educativo de la Institución, lo que deberá reflejarse en el actuar de sus integrantes.

ARTÍCULO 8: El Colegio, está relacionado con su entorno a través de diferentes instancias que le permiten participar en programas conjuntos con otros establecimientos educacionales e instituciones a nivel comunal, regional, nacional e internacional.

### DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 9: El presente reglamento, el cual es exhibido por el empleador, se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar.

ARTÍCULO 10: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- **TRabajador:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios al Establecimiento Educativo, por los cuales reciba remuneración.
- **Jefe Inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Director, Administrador, Encargado de Unidad, Jefe de Departamento, Dueña de Casa. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- **Entidad Empleadora:** Es la que contrata los servicios del trabajador, en este caso El Colegio San Esteban Diácono.
- **Contrato de Trabajo:** Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.
- **Jornada de Trabajo:** Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

ARTÍCULO 11: El Colegio, tiene un Proyecto Educativo de inspiración cristiana católica, y espiritualidad diaconal y para realizar dicho Proyecto, contrata, mantiene y finiquita libremente al personal conforme a la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 12: Todo el personal que ingrese al Colegio, deberá presentar los siguientes antecedentes:

- a) Certificado de Antecedentes al día
- b) Finiquito último empleador.
- c) 2 fotos tamaño carné.

- d) Fotocopia de Cédula de Identidad por ambos lados.
- e) Dos fotocopias legalizadas ante notario del título o estudios del último año rendido.
- f) Certificado de vigencia de registro de AFP.
- g) Certificado de vigencia de Isapre o Fonasa.
- h) Certificado de situación Militar al día
- i) En caso de ser extranjero, visa de permanencia.

ARTICULO 13: Toda persona que ingresa al Colegio, deberá llenar una ficha de ingreso en la que registrará todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deberán actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten, en especial relacionados con domicilios y teléfonos particulares. Cada vez que exista un cambio en esta información, el trabajador deberá comunicarlo al empleador dentro de los 15 días corridos de ocurrido el cambio.

#### DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 14: El trabajador por el solo hecho de firmar su Contrato de Trabajo, manifiesta su conocimiento de las obligaciones o prohibiciones a que debe sujetarse el personal en sus labores, permanencia y desarrollo de actividades en el Colegio y contrae los compromisos de respetarlos, acatarlos y ponerlos en práctica.

ARTÍCULO 15: El Contrato de Trabajo, sus modificaciones y término se regirán por las normas establecidas en el Código del Trabajo y por el Título 4º del Estatuto Docente, DFL N° 1 de 1997 del Ministerio de Educación, (que fija el texto refundido de dicho cuerpo legal) .

ARTÍCULO 16: Para los efectos del Artículo anterior el personal Asistente de la Educación se regirá por las normas establecidas en el Código del Trabajo y en la ley 19.464 y sus modificaciones, en lo que sea aplicable a un establecimiento particular pagado.

ARTÍCULO 17: Se entiende por remuneraciones la retribución en dinero que debe percibir el trabajador, según el Contrato individual de Trabajo. El pago de las remuneraciones se hará efectivo el último día hábil del mes calendario.

ARTÍCULO 18: El empleador deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de Seguridad Social, las multas que contenga el presente Reglamento.

ARTÍCULO 19: Al momento de pagar la remuneración mensual, el trabajador recibirá un comprobante en el que se indicará el monto pagado y los descuentos legales. De este comprobante quedará un original para el empleador y la copia para el trabajador, previamente firmada por

éste.

ARTÍCULO 20: No se consideran horas extraordinarias las que sean trabajadas en compensación de permisos, las empleadas en Consejos de Profesores, las necesarias para reuniones de Padres y Apoderados, las empleadas en la celebración de Aniversario del Colegio, las que se utilizan en actos culturales. En todo caso el pacto de jornada extraordinaria no podrá exceder de 3 meses.

ARTÍCULO 21: Todo el personal tiene las siguientes obligaciones:

- a) Realizar personal y eficientemente la labor convenida en el Contrato de Trabajo.
- b) Guardar lealtad y respeto a los alumnos, al establecimiento y a la Dirección.
- c) Avisar oportunamente las ausencias por causas justificadas.
- d) Cumplir con puntualidad las horas de trabajo pactadas en el Contrato de Trabajo, dejando constancia de la asistencia y puntualidad en la forma que el colegio lo determine. Marcar en reloj control tanto el ingreso al Colegio como la salida.
- e) Mantener la sobriedad, presentación y corrección que corresponde a los integrantes del personal de un establecimiento educacional.
- f) Mantener relaciones deferentes con directivos, compañeros de trabajo, alumnos y apoderados.
- g) Cuidar de la conservación, buen estado de las dependencias, infraestructura y material didáctico.
- h) Presentar las Licencias Médicas en el plazo legal de 48 horas.
- i) Dar aviso al Director de cualquier hecho que revista caracteres de delito 24 horas después de ocurrido como plazo fatal.
- j) Abandonar la sala al final de la clase, después que lo hagan los alumnos y velar para que quede en buenas condiciones de orden y presentación.
- k) Trasladar personalmente el libro de clases al aula, desde el lugar asignado para su custodia y devolverlo al mismo lugar una vez terminada su clase.
- l) Mantener al día los libros de clases y demás documentación. Especialmente exigible, será la obligación de pasar la asistencia de manera oportuna y permanente.
- m) Cumplir con los criterios de "Normas de Convivencia Escolar" y con la línea curricular que sean proporcionados por la Dirección del Colegio.
- n) Cumplir con las normas de seguridad determinadas para las actividades que se desarrollen con alumnos fuera del Colegio.

ARTÍCULO 22: Todo el personal tiene las siguientes prohibiciones:

- a) Fumar al interior del Colegio.
- b) Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.

- c) Permanecer en el establecimiento sin autorización.
  - d) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas o cualquier sustancia psicotrópica.
  - e) Adulterar cualquier documento en uso en el establecimiento.
  - f) Sacar un libro de clases del colegio.
  - g) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
  - h) Reñir con sus compañeros o jefes.
  - i) Usar en fines inadecuados los elementos de seguridad.
  - j) Marcar la tarjeta de asistencia, tanto al ingreso como a la salida, de otro trabajador
- k) Hacer mal uso de dineros que el establecimiento le destine para el cumplimiento de sus funciones.
- l) Realizar cualquier acto que atente a la dignidad de los demás trabajadores.

ARTÍCULO 23: Los trabajadores deben usar los computadores del Colegio solo para fines laborales. La comunicación a través de la web con alumnos debe realizarse a través de los medios institucionales ([www.colegiosdiaconales.cl](http://www.colegiosdiaconales.cl) o [xxx@colegiosdiaconales.cl](mailto:xxx@colegiosdiaconales.cl)). Si eventualmente el profesor u otro funcionario usa otros medios tales como Messenger, foto log, Facebook, o cualquier otro intercambio electrónico de información, deberá hacerlo usando el lenguaje correcto, y con la prudencia, responsabilidad y discreción que amerita su cargo. Solo podrán descargar en las estaciones de trabajo aquel material multimedia (música, videos, etc) que sea necesario para su labor docente.

#### DE LOS PERMISOS ESPECIALES

ARTÍCULO 24: Se entiende por permiso especial la ausencia transitoria del Establecimiento por parte de un trabajador en los casos y condiciones que más adelante se indican. El Administrador del establecimiento, podrá conceder o denegar discrecionalmente dichos permisos. Todo permiso será evaluado para efectos de si procede el descuento proporcional de la inasistencia en la remuneración mensual.

ARTICULO 25: Todos los permisos deberán ser solicitados y autorizados con un mínimo de 48 horas de anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores. En todo caso habrá derecho a ocupar lo señalado en el artículo 66 del Código del Trabajo, incluido el fuero contenido en él.

#### DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

ARTÍCULO 26: Las trabajadoras del establecimiento tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él. Estos derechos no podrán renunciarse.

ARTÍCULO 27: Para hacer uso del descanso de maternidad, deberá presentarse a la Dirección del Establecimiento un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTÍCULO 28: El empleador cumple con la obligación de tener Sala Cuna, pagando directamente los gastos de Sala Cuna a un establecimiento seleccionado de entre los aprobados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), al que la madre trabajadora de este Colegio podrá llevar a sus hijos menores de dos años.

ARTICULO 29: Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento al hijo menor de dos años, 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 de pago del sueldo. El permiso a usar este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado. El permiso a que se refiere el inciso anterior, se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y de vuelta de la madre.

ARTICULO 30: Por Ley las trabajadoras tienen derecho durante el período de embarazo a un descanso prenatal de 6 semanas y al postnatal de 12 semanas y el empleador tiene la obligación de conservarle el empleo (salvo caso de desafuero), durante este período y hasta un año contado desde que termina el período post natal. Recibirá además el subsidio maternal mientras dure este período.

Para hacer uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar a su empleador la licencia médica correspondiente.

ARTÍCULO 31: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder cuando el hijo menor de un año requiere su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado con licencia médica.

ARTICULO 32: Durante su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso post-natal, la mujer tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es por autorización judicial previa y en virtud de las causales previstas por la Ley al efecto.

- Le asiste también esta prerrogativa, a quienes se les ha otorgado por resolución judicial el cuidado personal o tuición de un menor, de acuerdo a la Ley de Adopción y al marido en caso de fallecimiento de la mujer en el parto o durante el post-natal.
- En los casos de nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a 5 días de permiso pagado, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.

#### DEL FERIADO ANUAL

ARTICULO 33: Para todos los trabajadores del Establecimiento Educacional que tienen un horario distribuido en 5 días de lunes a viernes, el día sábado será considerado inhábil, de tal manera que su feriado comprenderá además todos los sábados y domingos incluidos en ese periodo.

ARTÍCULO 34: El feriado para el personal docente, conforme a la legislación vigente, será otorgado al término de cada año académico. Durante dicho período el empleador podrá convocar a los docentes a actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula hasta por tres semanas consecutivas.

ARTÍCULO 35: Los trabajadores Asistente de la Educación, tendrán derecho cuando así ocurre, a un feriado legal de 15 días hábiles, con goce de remuneración íntegra, además de los días adicionales a que se refiere el artículo 68 del Código del trabajo. El feriado de los trabajadores Asistente de la Educación, deberá ser continuo y no podrá acumularse al feriado del período siguiente.

#### DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

ARTÍCULO 36: El trabajador que está enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad y deberá presentar la Licencia Médica correspondiente dentro de los dos días hábiles contados de la fecha de emisión de dicha Licencia.

ARTICULO 37: Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la Licencia Médica para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

ARTÍCULO 38: El Empleador se reserva el derecho de observar el cumplimiento de los reposos médicos que se otorguen a sus trabajadores, para lo cual podrá hacer visitas domiciliarias al trabajador con Licencia Médica. Se prohíbe además toda actividad remunerada durante el período que dure la licencia médica.

ARTICULO 39: El Empleador prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el lugar de trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico. El Empleado con licencia médica no podrá asistir a actividades en el Colegio mientras dure la licencia.

ARTÍCULO 40: Al trabajador que es llamado al Servicio Militar Obligatorio, activo o a instrucción, el Empleador le mantendrá el empleo y la antigüedad, pero no le pagará remuneraciones mientras dure este período. Ante cualquier situación que afecte al trabajador y sea derivada de lo dispuesto en el inciso precedente se resolverá conforme a lo previsto para el caso en el Artículo 158 del Código del Trabajo.

#### DEL DELEGADO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 41: Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato, siempre que su número, representatividad y antigüedad le permita constituirse, podrán elegir un Delegado de Personal, el que para ser elegido deberá cumplir con los mismos requisitos que para ser Director Sindical, vale decir:

- a) Ser mayor de 21 años de edad.
- b) Ser chileno, sin embargo, podrán ser Directores los extranjeros cuyos cónyuges sean chilenos, y los extranjeros residentes por más de cinco años en el país.
- c) No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva o por simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical.
- d) Saber leer y escribir.
- e) No estar afecto a las inhabilidades o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes.
- f) Se requerirá, además tener antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en el Colegio.

#### DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, DENUNCIAS Y RECLAMOS

ARTÍCULO 42: El empleador, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, mantendrá una permanente comunicación a través de reuniones informativas con el personal.

ARTÍCULO 43: Las informaciones o aclaraciones que desee obtener el personal por asuntos relacionados con sus derechos y obligaciones, o atinentes al desempeño de sus funciones serán solicitadas a la Dirección del Colegio en forma directa por el funcionario afectado.

ARTICULO 44: Las peticiones o reclamos de carácter individual o colectivo, serán hechos en forma directa a la Dirección del Colegio, la cual, según sea la situación responderá en forma inmediata o en un plazo no superior a 15 días desde el momento de recibida dicha petición o reclamo.

#### DE LA RESPONSABILIDAD PROFESIONAL Y SANCIONES

ARTÍCULO 45: Las quejas o denuncias en contra de un trabajador, deberán formularse por escrito ante el Director o el Administrador del Colegio.

ARTICULO 46: La queja o denuncia deberá ponerse en conocimiento del funcionario afectado en un plazo de 5 días de recibida, para que éste, en un plazo también de 5 días proceda a dar respuesta escrita a la misma, acompañando los antecedentes que estime convenientes.

ARTICULO 47: La Dirección resolverá en un plazo de 15 días con el mérito de los antecedentes que obren en su poder, desestimando la queja o denuncia o bien, adoptando medidas disciplinarias que la naturaleza de la situación amerite.

Este procedimiento deberá llevarse en forma privada, de tal manera que no dañe la imagen o la honra profesional del afectado para el caso que la queja o denuncia resultare infundada.

ARTICULO 48: El trabajador del Establecimiento incurrirá en responsabilidad administrativa cuando sea aceptada como fundada la queja o denuncia y fuere susceptible de aplicarse una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria.

ARTÍCULO 49: La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y/o penal que pueda afectar al trabajador involucrado.

ARTÍCULO 50: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionados con Amonestación y/o multa.

ARTICULO 51: La amonestación; consiste en la reprensión verbal o escrita que se hace al trabajador, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida.

ARTICULO 52: La multa; consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración diaria, la que no podrá ser superior a un 25% de ésta. El trabajador en todo caso, mantendrá su obligación de servir el cargo. A la vez, se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador de la multa impuesta.

ARTICULO 53: Si la Dirección del Establecimiento estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, ordenará la instrucción de una investigación, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador.

## DE LAS NORMAS SOBRE ACOSO SEXUAL

El Colegio garantiza a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su función. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del Colegio

ARTÍCULO 54: Definiciones

- Coerción sexual: Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios implicando un abuso de poder.

- Propositiones sexuales no consentidas: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales,

no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

- Manifestaciones habituales de acoso sexual: Promesas, implícitas o expresas de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales. Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. Conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

ARTÍCULO 55: Todo trabajador que sufra o conozca de hechos ilícitos como el acoso sexual por la ley o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, al Director o Administrador, o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTÍCULO 56: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Colegio en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. El Director del Colegio 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 el Colegio no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTICULO 57: La denuncia escrita dirigida al Director o Administrador deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en el Colegio y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTICULO 58: 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, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTICULO 59: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará al Director, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 60: 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 garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTÍCULO 61: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información,

a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

ARTÍCULO 62: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas. Los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTÍCULO 63: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta un descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No. 1, letra b del Código del Trabajo, es decir terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTICULO 64: El informe y las conclusiones a que llego el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Director a más tardar el décimo quinto día contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día siguiente al término de la investigación.

ARTICULO 65: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día vigésimo de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciara 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.

ARTICULO 66: Las observaciones realizadas por la Inspección de Trabajo, serán apreciadas por el Director y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el siguiente día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sancione propuestas serán de resolución inmediata o en las fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

ARTICULO 67: El afectado por alguna medida o sanción, 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.

ARTICULO 68: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

ARTICULO 69: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

## DE LA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 70: El contrato de trabajo terminará en los siguientes Casos:

- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Renuncia voluntaria del trabajador.
- 3) Por vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- 4) Por falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
- 5) Conducta inmoral del trabajador que afecte al Establecimiento Educacional.
- 6) Conductas de acoso sexual.
- 7) Incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.
- 8) Fallecimiento del trabajador.

ARTICULO 71: El Contrato de Trabajo termina además, en todo lo no contemplado por el presente Reglamento, por las causales estipuladas para los docentes y demás trabajadores en el Código del Trabajo y sus modificaciones y se seguirá el procedimiento contemplado por aquellas normas y las establecidas para el caso en el Estatuto de los Profesionales de la Educación y las normas que modifican dicho cuerpo legal.

ARTÍCULO 72: Al término del Contrato de Trabajo, el empleador a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro y la labor realizada. Corresponde dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales mediante las planillas de cotizaciones.

### DEL PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 73: El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas por la Ley o por el presente Reglamento, y que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, dispone de un plazo de 60 días hábiles, contado desde la fecha de su separación para recurrir al Juzgado competente, a fin de que éste así lo declare. Este plazo se suspenderá cuando el trabajador, dentro del mismo, interponga un reclamo por cualquiera de las causales de terminación del contrato ante la Inspección del Trabajo respectiva; el que seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante dicha Inspección. Con todo, en ningún caso deberá recurrirse al Tribunal transcurridos 90 días hábiles desde la separación del trabajador.

ARTÍCULO 74: Ninguna solución a que se llegue entre el empleador y el trabajador podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir al empleador omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

### COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 75: El Colegio formará el comité bipartito de Capacitación a que se refiere el artículo 13 y siguientes de la ley 19.518. Dando aviso escrito a la Inspección del Trabajo respectiva, así como al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE.

# **REGLAMENTO INTERNO DE **ORDEN** HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

## **COLEGIO SAN ESTEBAN DIACONO**

### INTRODUCCIÓN.

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del Colegio que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo, (DFL N°1) Artículo 150 y en el Artículo 67 de la Ley N°16.744 sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del Ministerio Del Trabajo Y Prevision Social, de fecha 11/02/69). El artículo 67 ya mencionado, establece que: "las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos del 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 le 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 y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el artículo 20 del citado D.S. 40.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores del Colegio y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad del Establecimiento Educativo.

Los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los siguientes:

- a) Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo que significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en la que se pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulen.
- b) Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El ámbito de aplicación del presente reglamento, es todo el Colegio a través de sus diversos estamentos, en orden a que directivos, docentes, paradocentes, administrativos y auxiliares de servicios, deben unir sus esfuerzos con el fin de lograr los objetivos propuestos.

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley N°16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

## DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1: Definiciones: para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- **TRABAJADOR:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios al Establecimiento Educacional, por los cuales reciba remuneración.
- **JEFE INMEDIATO:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Director, Administrador, Encargado de Unidad, Jefe de Departamento, Dueña de Casa, etc. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- **ENTIDAD EMPLEADORA:** Es la que contrata los servicios del trabajador, en este caso El Colegio San Nicolás Diácono.
- **RIESGO PROFESIONAL:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos 5º y 7º de la Ley Nº 16.744.
- **EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- **ACCIDENTE DEL TRAYECTO:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
- **ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO:** ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD, de la cual el Establecimiento Educacional es adherente.
- **COMITÉ PARITARIO:** Grupo de tres representantes del Empleador y de tres representantes de los Trabajadores destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo, modificado por el decreto Nº 186 del mismo Ministerio de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, y Decreto Nº 30 de fecha 13/08/88 respectivamente y cuya actuación está reglamentada en este documento.

## DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 2: La Dirección del Colegio, se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los correspondientes niveles de organización.

ARTÍCULO 3: Todos los trabajadores del Colegio estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 4: Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida del Colegio, esto para efecto de posibles accidentes del trayecto.

ARTÍCULO 5: A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su lugar de trabajo con su vestimenta adecuada a su función.

ARTÍCULO 6: Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en el establecimiento a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o contaminaciones:

- Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, mantenerlos aseados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios o restos de comida.
- Mantener los lugares de trabajo libre de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.

ARTICULO 7: Es obligación de todos los trabajadores cooperar en el mantenimiento y buen estado del Colegio, los computadores, material audiovisual, las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones en general.

ARTÍCULO 8: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, el Colegio está obligado a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los equipos de protección personal. Estos equipos de protección no podrán ser usados para fines que no tengan relación con su trabajo.

ARTÍCULO 9: El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione el Colegio cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección. Los elementos de protección que se reciban son de propiedad del Colegio, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto, salvo que el trabajo así lo requiera. Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

ARTICULO 10: El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

ARTÍCULO 11: Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

ARTICULO 12: Las máquinas y equipos deberán ser manejadas con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

ARTÍCULO 13: Todo trabajador que deba destapar cámaras y/o fosos tiene la obligación de proteger el sector, a fin de que nadie sufra accidentes, y terminada su faena, deberá colocar la tapa original.

ARTÍCULO 14: El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas

condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar una escalera de forma segura, deberá colaborar otro trabajador para sujetar la base.

ARTÍCULO 15: Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas. Las botellas no deberán colocarse en superficie inestable o en lugares que afecte el calor. Deberán mantenerse en carros cuando son móviles o debidamente afianzados a muros, pilares o bancos de trabajo. Al transportarla en carro, deberán estar convenientemente sujetas. En la sujeción no se emplearán alambres o cordones sino cadenas o collares. Las botellas deberán mantenerse, cuando no estén en uso o se encuentren vacías, debidamente tapadas con sus casquetes protectores.

ARTÍCULO 16: El traslado de materiales, deberá hacerse con las debidas precauciones. Los trabajadores que trasladen material deberán usar guantes o manoplas de protección.

ARTÍCULO 17: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

ARTÍCULO 18: Todo operador de máquina, herramientas o equipo de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía o accidente.

ARTÍCULO 19: El trabajador deberá informar a su jefe inmediato de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTÍCULO 20: Los trabajadores que usen herramientas tales como: martillos, limas, cinces u otros, deberán mantenerlas en perfecto estado. Los trabajadores no pueden dejar ninguna herramienta o maquinaria al alcance de un alumno.

ARTÍCULO 21: El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

ARTÍCULO 22: Los trabajadores deberán evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.

ARTÍCULO 23: Los trabajadores deben evitar correr por las escalas y transitar por éstas en forma apresurada o distraída.

ARTÍCULO 24: Los trabajadores, especialmente los Auxiliares del Colegio, deben tener sumo cuidado con el trabajo que efectúen en techumbres. Debe evaluar previamente y tomar las

medidas preventivas que se aconsejan para esta labor.

**ARTÍCULO 25:** Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

**ARTICULO 26:** Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

**ARTICULO 27:** Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Comité Paritario del Colegio para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

**ARTÍCULO 28:** Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera del Colegio, por leve o sin importancia que él parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato. Todo accidente de trabajo, deberá ser denunciado a la Asociación Chilena de Seguridad, dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente. Esta obligado a hacer la denuncia el Colegio, y en subsidio de éste, el accidentado o enfermo, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

**ARTÍCULO 29:** Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el Colegio. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera. Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el jefe directo del accidentado practicará una investigación completa para investigar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por la Directora. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador.

**ARTÍCULO 30:** El trabajador que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el Colegio sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Administrador del Colegio.

**ARTÍCULO 31:** Todo trabajador deberá dar aviso inmediato al Administrador, de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

**ARTÍCULO 32:** Todo trabajador deberá dar cuenta de inmediato de cualquier accidente que le

ocurra en el Colegio a su Jefe Superior, como asimismo, comunicar de inmediato el accidente que le ocurra a un alumno.

ARTICULO 33: Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los muslos de las piernas.

ARTICULO 34: El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento del Administrador, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

ARTICULO 35: En el caso de producirse un accidente en el Colegio que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en la faena por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

ARTÍCULO 36: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTICULO 37: Los mismos avisos, carteles, afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

ARTICULO 38: El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de la Dueña de Casa velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTÍCULO 39: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por el Colegio para estos casos.

ARTÍCULO 40: El acceso a los equipos de control de incendio deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTÍCULO 41: Deberá darse cuenta a la Dueña de Casa y al Comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

ARTICULO 42: No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTÍCULO 43: En caso de incendio todos los trabajadores deberán colaborar resguardando la seguridad de los alumnos y demás trabajadores. Su colaboración debe ajustarse a los procedimientos establecidos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

ARTÍCULO 44: Los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por el Colegio, a

evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTÍCULO 45: Clases de fuego y formas de combatirlo:

- Fuego Clase A: Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir ese tipo de fuego son Agua, Polvo, Químico seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (KUGHT WATER).
- Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados par combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES) y Espumas (LIGHT WATER).
- Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Compuestos Halogenados (HALONES).
- Fuegos Clase D: Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada meta.

ARTICULO 46: Los extintores de Espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTICULO 47: El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que, está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de 23 de agosto de 1974, de Servicio de Salud.

ARTÍCULO 48: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señalen el Colegio o el Comité Paritario, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

ARTÍCULO 49: El Colegio debe contar con un plan de emergencia y de evacuación, elaborado de acuerdo a sus necesidades y características y se deberá efectuar prácticas periódicas de dicho plan.

ARTÍCULO 50: Los profesores de educación física y jardineros, por estar permanentemente al aire libre y por tanto expuestos a radiación ultravioleta de los rayos solares, deberán aplicarse protector, crema o loción con filtro solar sobre cara, cuello, manos, antebrazos, orejas y en general cualquier parte descubierta. El Colegio proporcionara, para estos efectos, protector con factor de protección solar (SPF) 15 o más, el cual deberá aplicarse al inicio de la exposición y debe repetir su aplicación en otros momentos de la jornada de trabajo. Deberá usar anteojos para el sol con filtro ultravioleta.

## CONTROL DE SALUD

ARTICULO 51: Todo trabajador, antes de ingresar al Colegio, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional o podrá exigirle el empleador al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

ARTÍCULO 52: Todo trabajador al ingresar al establecimiento deberá llenar la Ficha Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTÍCULO 53: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTÍCULO 54: Cuando a juicio del establecimiento o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

## DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 55: Queda prohibido al trabajador:

- a) Fumar al interior del Colegio.
- b) Ingresar al Colegio o trabajar en estado de intemperancia.
- c) Encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- d) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- e) Ingresar a los lugares de trabajo a los que no esté autorizados para hacerlo.
- f) Chacotear, empujar, reñir o discutir dentro del Colegio.
- g) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite combustible.
- h) Alterar el registro de hora de llegada o salida propia o de algún trabajador.
- i) Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- j) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- k) Permanecer en los lugares de trabajo, después del horario sin autorización del jefe inmediato. (precisar)
- l) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para los trabajadores y estudiantes o acerca de accidentes ocurridos.

- m) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- n) Trabajar sin el debido equipo de seguridad.
- o) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes al Colegio o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- p) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.
- q) Viajar o llevar a otras personas en vehículos no apropiados para tal efecto. No puede desplazarse en un vehículo más personas que las que indica su capacidad. En el caso de las camionetas no puede trasladarse personas en el pick up.
- r) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, repara o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas.
- s) Correr sin necesidad dentro del Colegio.
- t) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
- u) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
- v) Negarse a participar en la práctica del Plan de Emergencia y Evacuación.
- w) Negarse a participar en cursos de capacitación de Prevención de Riesgos.
- x) Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos.
- y) No asearse después de usar agentes irritantes, que pueden producir dermatitis, tales como tiza, desengrasantes, etc.

## DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 56: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, y Organismos Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá al Colegio fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

*"En caso de infracciones de las normas de orden contenidas en el presente Reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas". "Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación*

*de alcohólicos que establece la Ley N°16.744."*

ARTÍCULO 57: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

ARTÍCULO 58: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto el Colegio, Comité Paritario y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el D.F.L. N° 1 (Código del Trabajo).

ARTÍCULO 59: Cuando al trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

#### PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley N° 16.744 y D.S. 101 y ley N° 20.348)

ARTÍCULO 60: Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales, y a la Asociación Chilena de Seguridad, la de los accidentes del trabajo (en el caso de empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N°16.744). Lo dispuesto precedentemente se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir al Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

ARTÍCULO 61: Los afiliados, 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 del Servicio de Salud respectivo, o de las Mutualidades, 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 recuso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administrativos podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 día hábiles, directamente a su 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 el otro medio que establezcan los respectivos

reglamentos. Si se hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo 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 corresponden, 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 contando desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo.

En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedentes, 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 N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga al momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adecuadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los régimen de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el

reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual 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.

ARTICULO 62: La Comisión Médica de Reglamentos, también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados.

Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa Comisión se interpondrán por escrito, ante la misma Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

ARTÍCULO 63: La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

- De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.
- De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica, en las materias de que conozca de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S.101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 64: 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 entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

ARTÍCULO 65: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 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 la carta certificada. El sobre en que 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 80 y 91 del D.S. N° 101.

ARTICULO 66: La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el

caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que les hubiesen 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.

ARTICULO 67: Aparte de las personas o entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo precedente, 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.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Ministerio de Salud, se deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Ministerio indique.

ARTÍCULO 68: La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará e un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la Ley, o en su caso; por las el accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

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.

La simulación de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de presentaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

ARTICULO 69: Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2º del título VIII de la Ley 16.744.

ARTÍCULO 70: El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponderá, en los términos señalados en este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

ARTÍCULO 71: En virtud de lo establecido en ley N° 20.348 el funcionario que estime que no se respeta el principio de igualdad de remuneraciones por razones de género, podrá presentar un reclamo por escrito y en forma fundada al Administrador del Colegio. En conformidad a esta disposición, tanto el reclamo que se deduzca, como la respuesta del empleador deberán constar por escrito y ser fundados en forma debida, disponiendo este último de un plazo no mayor a los treinta días para dar su respuesta, contados desde que el trabajador efectuó su reclamo.

De esta forma, de configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que contempla el artículo 62 bis del Código del Trabajo, para poder recurrir ante los Tribunales de Justicia e iniciar el procedimiento de tutela laboral que establecen los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, debe comenzar deduciéndose el reclamo respectivo al interior de la empresa.

## ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTICULO 72: Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores. Dicho Comité estará conformado por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, los cuales tienen el carácter de miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes (Artículo 1, Decreto N° 54 que reglamenta la Ley N° 16.744).

El Comité Paritario es un Organismo de participación conjunta y armónica entre El Colegio y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos, que razonablemente contribuyan a su eliminación o control.

ARTÍCULO 73: La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los Representantes del Colegio: serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a la actividades que se desarrollen en el Colegio.

Los Representantes de los Trabajadores: se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

ARTÍCULO 74: 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 el respectivo establecimiento educacional y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año.

ARTICULO 75: Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en un establecimiento educacional. Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTÍCULO 76: Tanto el Colegio como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTICULO 77: Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

1. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
2. Dar a conocer a los trabajadores, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas provenientes y los métodos correctos del trabajo.
3. Vigilar el cumplimiento tanto por parte del Colegio, como de los trabajadores de las medidas señaladas.
4. Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
5. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
6. Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
7. Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744. (Asociación Chilena de Seguridad).
8. Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

ARTICULO 78: Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Organismo Administrador. En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en el respectivo establecimiento ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%. Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes Actas.

ARTÍCULO 79: Todas las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional, dependerá del número de trabajadores de la empresa y de la magnitud de los riesgos que ésta presente.

Este departamento deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- Reconocimiento de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales.
- Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- Acción educativa de Prevención de Riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, Supervisores y línea de administración técnica.
- Indicar a los trabajadores, los riesgos inherentes a su actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo. (Derecho o Saber).

El experto en prevención constituye además un nexo que permite a la Asociación Chilena de Seguridad, canalizar y orientar su asesoría profesional en Prevención de Riesgos con la empresa.

#### RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (D.S. N° 50)

ARTÍCULO 80: El Colegio deberá informar oportuna y conveniente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

ARTICULO 81: 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 de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

ARTÍCULO 82: El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTÍCULO 83: Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
--------------------	---------------	---------------------

<p>Caídas a un mismo o distintivo nivel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esguinces</li> <li>- heridas</li> <li>- fracturas</li> <li>- contusiones</li> <li>- lesiones múltiples</li> <li>- Politraumatizados</li> <li>- muerte.</li> </ul>	<p>Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito.</li> <li>▪ Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos.</li> <li>▪ Utilizar calzado apropiado.</li> <li>▪ Delimitar pasillos y zonas de tránsito y mantenerlos libres de obstáculos.</li> <li>▪ Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida, antes de subirse.</li> <li>▪ Mantener las superficies de trabajo y de tránsito libres de objetos extraños, de basuras y líquidos.</li> <li>▪ Señalizar mediante pintura, de preferencia amarilla, todas las partes del piso que expongan a las personas a riesgos de caída y que no sea posible eliminarlas, a objeto de destacar su presencia.</li> <li>▪ Dotar a las escaleras de su correspondiente pasamanos y materiales antideslizantes en sus peldaños.</li> </ul>
RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Contacto con fuego u objetos calientes.</p> <p>Golpeado con o por, en conducción de vehículos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- quemaduras</li> <li>- asfixias</li> <li>- fuego descontrolado</li> <li>- explosión, etc.</li> <li>- muerte.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contusiones</li> <li>- facturas</li> <li>- incapacidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No fumar en áreas donde esté prohibido.</li> <li>▪ Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra.</li> <li>▪ Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables.</li> <li>▪ Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</li> <li>▪ Sólo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos de la empresa.</li> <li>▪ Observar el debido resguardo de las normas de tránsito, tanto dentro de la empresa, recintos de faenas, como fuera de estos.</li> </ul>

<p>Accidentes en operación de herramientas y equipos eléctricos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- serrucho eléctrico</li> <li>- sierra corta metal</li> <li>- sierra circular</li> <li>- taladro radial</li> <li>- vibropisón</li> <li>- vibrador de inmersión</li> <li>- placa compactadora</li> <li>- sierra cortadora de pavimento</li> <li>- generador eléctrico</li> <li>- trompo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- heridas cortantes</li> <li>- heridas punzantes</li> <li>- contusiones</li> <li>- fracturas</li> <li>- amputaciones</li> <li>- proyección de partículas</li> <li>- lumbagos</li> <li>- atrapamiento</li> <li>- ruido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Señalizar adecuadamente el área exclusiva de movimientos y estacionamiento de vehículos.</li> <li>▪ Al operar las máquinas, herramientas o equipos de trabajo, deberán preocuparse del correcto funcionamiento de éstas.</li> <li>▪ Mantener ordenado y aseado su lugar de trabajo.</li> <li>▪ Poner los dispositivos de seguridad adecuados en partes en movimiento, puntos de operación, transmisiones.</li> <li>▪ Mantenimiento periódico de máquinas, herramientas y equipos.</li> <li>▪ Utilizar los elementos de protección personal correspondientes.</li> <li>▪ Reparación, limpieza o recarga de combustible debe hacerse con maquinaria detenida o desconectada.</li> <li>▪ No operar equipos o máquinas sin estar capacitados.</li> <li>▪ No quitar las protecciones a las máquinas o equipos.</li> </ul>
--	--	---

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Herramientas de mano.</p> <p>Caídas de un mismo o distinto nivel en superficies de trabajo, tales como:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- golpes</li> <li>- heridas</li> <li>- atrapamientos</li> <li>- proyección de partículas</li> <li>- lesiones múltiples</li>   <li>- torceduras</li> <li>- fracturas</li> <li>- esguinces</li> <li>- heridas</li> <li>- contusiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantenimiento del lugar de trabajo en orden de aseado.</li> <li>▪ Seleccionar la herramienta adecuada.</li> <li>▪ Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores.</li> <li>▪ Utilizar la herramienta sólo para que fue diseñada.</li>   <li>▪ Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas de seguridad vigentes.</li> <li>▪ No usar andamios para almacenamiento de materiales.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- escalas móviles o fijas</li> <li>- andamios</li> <li>- rampas</li> <li>- escaleras</li> <li>- pisos y pasillos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lesiones traumáticas</li> <li>- parálisis</li> <li>- muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias.</li> <li>▪ Utilizar la superficie adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir.</li> <li>▪ Señalizar las áreas de tránsito, de trabajo y de almacenamiento.</li> <li>▪ No utilizar andamios cubiertos de nieve o escarcha, las que eliminarán antes de trabajar.</li> <li>▪ Armar andamios con estructuras y plataforma de trabajo completa. Se debe colocar barandas y rodapié.</li> <li>▪ Dar a escalas un ángulo adecuado. La distancia del muro al apoyo debe ser de 1/4 del largo utilizado.</li> <li>▪ No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.</li> </ul> <p>Sobre 2 mts. de altura, utilizar cinturón de seguridad.</p>
--	---	--

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Contacto con energía eléctrica:</p> <p>Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislación.</p> <p>Cuando se entra en contacto con los conductores positivos y negativos (hacer puente).</p> <p>Cuando toma contacto con partes metálicas, carcasa o chasis de equipos, maquinarias,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- quemadura por proyección de materiales fundidos.</li> <li>- incendios debido a causas eléctricas.</li> <li>- asfixia por paro respiratorio.</li> <li>- fibrilación ventricular.</li> <li>- tetanización muscular.</li> <li>- quemaduras internas y externas.</li> <li>- lesiones traumáticas por caídas.</li> <li>- heridas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No efectuar uniones defectuosas, sin aislación.</li> <li>▪ No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.</li> <li>▪ No usar equipos o maquinarias defectuosos y/o sin conexión a tierra.</li> <li>▪ No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma.</li> <li>▪ Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones.</li> <li>▪ No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas.</li> <li>▪ No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos).</li> <li>▪ No reforzar fusibles.</li> <li>▪ Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos).</li> <li>▪ Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado.</li> </ul>

<p>herramientas que se encuentren energizadas, debido a fallas de aislación.</p> <p>Proyección de partículas en trabajos de picado y puntereados de concreto y elementos metálicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contusiones</li> <li>- lesiones múltiples</li> <li>- pérdida de visión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El personal debe ser capacitado en su labor específica, y debe estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados.</li> <li>▪ Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos.</li> <li>▪ Se deben informar los trabajos y señalar (en tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.</li> <li>▪ Uso de elementos de protección personal: casco, zapatos de seguridad, antiparras y careta si fuera necesario.</li> <li>▪ Prohibido el uso de pantalón corto.</li> <li>▪ Verificar el buen estado de las herramientas y cuidar de sacar las rebarbas.</li> </ul> <p>Utilizar la superficie de trabajo adecuada, andamio o caballete de seguridad, y cinturón de seguridad, en caso de que el andamio no cuente con baranda (prohibido el uso de escalas).</p>
RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Caídas y golpes en trabajos de carpintería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- heridas</li> <li>- contusiones</li> <li>- lesiones múltiples</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En labores de moldajes exteriores, colocación o descimbre y montaje o desarme de andamios, uso obligatorio de cinturón de seguridad, si se hace en altura, sobre 1,8 metros.</li> <li>▪ Mantener el orden y el aseo.</li> <li>▪ Señalizar las zonas donde existe peligro de golpes por caídas de material o herramientas.</li> <li>▪ Uso de elementos de protección personal, calzado, guantes, casco con barbiquejo.</li> </ul>

#### VIGENCIA

ARTÍCULO 83: El presente "**Reglamento Interno**" y el "**Reglamento de Higiene y Seguridad**"

**en el Trabajo**” tendrán una vigencia de un año, a contar del 1 de enero del 2010, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, del Colegio a los trabajadores.

*DISTRIBUCIÓN: Ministerio de Salud, Asociación Chilena de Seguridad, Dirección del Trabajo, Trabajadores del Colegio.*