

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Escuela Gabriela Mistral

Traiguén abril de 2025

ÍNDICE

PREÁMBULO

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN

- 1. TÍTULO I: Del Ingreso**
- 2. TÍTULO II: Del Contrato de Trabajo**
- 3. TÍTULO III: De la Terminación del Contrato de Trabajo**
- 4. TÍTULO IV: Del Procedimiento de Reclamo por Término del Contrato de Trabajo**
- 5. TÍTULO V: Del Horario de Trabajo - Jornada Ordinaria de Trabajo**
- 6. TÍTULO VI: Del Contrato en Horas Extraordinarias - Jornada Extraordinaria de Trabajo**
- 7. TÍTULO VII: Registro de Asistencia**
- 8. TÍTULO VIII: Del Descanso Dominical y en Días Festivos**
- 9. TÍTULO IX: Del Feriado Anual**
- 10. TÍTULO X: De las Licencias Médicas y Permisos**
- 11. TÍTULO XI: Informaciones, Peticiones y Reclamos**
- 12. TÍTULO XII: De las Remuneraciones**
- 13. TÍTULO XIII: Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones**
- 14. TÍTULO XIV: Derecho a la Igualdad de Oportunidades en los Trabajadores con Discapacidad**
- 15. TÍTULO XV: De las Medidas Contra la Discriminación Arbitraria (Ley Zamudio)**
- 16. TÍTULO XVI: De las Obligaciones**
- 17. TÍTULO XVIII: Definición, Investigación, Medidas de Resguardo y Sanciones del Acoso Sexual**
- 18. TÍTULO XIX: Definición, Medidas de Resguardo y Sanciones del Acoso Laboral**
- 19. TÍTULO XX: Sanciones y Multas**

LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

20. TÍTULO XXIII: Normas de Prevención, Higiene y Seguridad
21. TÍTULO XXIV: Ley de la Silla
22. TÍTULO XXV: Del Peso Máximo de Carga Humana
23. TÍTULO XXVI: Actividades Relacionadas con el Tabaco
24. TÍTULO XXVII: Protección de los Trabajadores ante la Radiación Ultravioleta
25. TÍTULO XXIX: Riesgos Psicosociales
26. TÍTULO XXX: De las Sanciones
27. TÍTULO XXXI: De las Disposiciones Generales

INTRODUCCIÓN

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ha sido confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. Este documento aplica a todas las personas que se desempeñan como trabajadores dependientes de la **Corporación Educacional Educa Futuro**.

Conforme al artículo 153, inciso 1 del Código del Trabajo:

"Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en

relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento."

Por su parte, el artículo 67 de la Ley N° 16.744 establece:

"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."

Dado lo anterior, este Reglamento tiene por finalidad regular las condiciones, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y demás aspectos relativos al trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que se desempeñan en la **Escuela Gabriela Mistral**. Incluye ítems específicos para el desarrollo de labores en contexto de crisis sanitaria por COVID-19, en coherencia con nuestros instrumentos educacionales.

Este Reglamento forma parte integral de cada contrato de trabajo, siendo obligatoria su observancia desde el momento de la contratación. Su cumplimiento permitirá resguardar:

- Relaciones armónicas entre trabajadores y trabajadoras.
- Un lugar de trabajo seguro, reduciendo al mínimo accidentes y enfermedades profesionales.
- El bienestar de cada uno de sus miembros.
- Calidad de vida y compromiso del personal.
- Una cultura de prevención de riesgos.
- Las disposiciones de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las normas contenidas en este reglamento han sido elaboradas para fortalecer una relación laboral armónica entre la **Corporación Educacional Educa Futuro** y sus trabajadores.

TÍTULO I: DEL INGRESO

Artículo 1º: Las personas que sean aceptadas como trabajadores por la **Corporación Educacional Educa Futuro**, a cargo de la **Escuela Gabriela Mistral**, deberán cumplir antes de su ingreso con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

Requisitos generales:

- a) Comprobada competencia para la función educacional requerida, acreditada mediante los correspondientes títulos o certificados.
- b) Salud compatible con el trabajo a realizar, acreditada mediante certificado médico y entrevista psicológica.
- c) Poseer y comprobar los estudios y/o grados académicos necesarios para el cargo, mediante certificados o títulos.
- d) No estar inhabilitado para trabajar con menores de edad ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.
- e) Salud compatible con la función docente o asistente de la educación.

Documentación para trabajadores/as de nacionalidad chilena:

- a) Cédula de identidad.
- b) Finiquito del último empleador, si lo hubiere.
- c) Certificado de estudios cursados, si el cargo lo requiere.
- d) Certificado de salud.
- e) Para mayores de 15 y menores de 18 años: autorización escrita del padre, madre o guardadores legales.
- f) Certificado de matrimonio y certificado de nacimiento de hijos/as.
- g) Certificado de afiliación al sistema previsional.
- h) Certificado de situación militar (hombres mayores de 18 años).
- i) Licencia de conducir vigente, según Ley N°18.290 y requisitos del cargo.
- j) Certificación de discapacidad (COMPIN o pensión de invalidez), en caso de postular bajo la Ley N°21.015 sobre inclusión laboral.
- k) Certificado de antecedentes para fines especiales.

l) Otras exigencias que determine la Corporación Educacional Educa Futuro según el cargo al que se postule.

Para trabajadores/as extranjeros/as:

Sólo podrán iniciar actividades laborales una vez obtenida la visación de residencia correspondiente o el permiso especial de trabajo. Se consideran los siguientes permisos:

- Visa temporaria
- Visa sujeta a contrato
- Permiso para trabajar con visa de estudiante (vía excepción)
- Permiso para trabajar como turista (vía excepción)

Artículo 2º: Si se comprueba posteriormente la presentación de documentos falsos o adulterados, será causal de término inmediato del contrato de trabajo, conforme al artículo 160 N°1 del Código del Trabajo.

Artículo 3º: Cualquier cambio en los antecedentes personales entregados en la solicitud de ingreso deberá ser informado al empleador con la documentación pertinente.

TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4º: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1º, y dentro de los 15 días siguientes, la **Corporación Educacional Educa Futuro** procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo con el trabajador o trabajadora. Si el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo se reduce a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único con la siguiente distribución:

- Original para el empleador
- 1ª copia para el trabajador o trabajadora
- 2ª copia para la agencia del empleador

En el original constará, bajo firma del trabajador o trabajadora, la recepción de su ejemplar.

El empleador deberá registrar, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración.

Artículo 5º: Los mayores de 15 y menores de 18 años podrán celebrar contratos de trabajo solo para labores ligeras que no afecten su salud o desarrollo, con autorización expresa del padre, madre, abuelos, guardadores legales o, en su defecto, del Inspector del Trabajo. También deberán acreditar haber terminado su educación media o estar cursando la básica o media.

Las labores no deben interferir con su asistencia a clases ni a programas educativos.

Condiciones para menores de 18 años:

- Máximo de 30 horas semanales durante el periodo escolar.
- No más de 8 horas diarias.
- No se permite su trabajo en actividades peligrosas o que exijan esfuerzo físico excesivo.
- Prohibido el trabajo nocturno en industrias y comercios.
- El período nocturno en que no pueden trabajar será de 11 horas consecutivas, incluyendo el lapso entre 22:00 y 07:00 horas.
-

Condiciones para menores de 15 años:

- En casos excepcionales, con autorización del representante legal o del Tribunal de Familia, podrán trabajar en teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Artículo 6°: El contrato de trabajo debe contener al menos las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes: nacionalidad, fecha de nacimiento, correo electrónico y fecha de ingreso.
- c) Naturaleza de los servicios y lugar donde se prestarán.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración.
- e) Jornada de trabajo, salvo que exista un sistema de turnos regulado en este Reglamento Interno.
- f) Plazo del contrato.
- g) Otros pactos acordados entre la **Corporación Educacional Educa Futuro** y el trabajador o trabajadora.

Para trabajadores/as extranjeros/as: (visa sujeta a contrato)

El contrato debe contener:

- Lugar y fecha de expedición
- Nombre, nacionalidad, RUT y domicilio del empleador
- Nombre, nacionalidad, número de pasaporte y domicilio del trabajador/a
- Función, lugar de trabajo y jornada
- Remuneración (no inferior al sueldo mínimo), en moneda nacional o extranjera
- Duración del contrato y fecha de inicio
-

Cláusulas adicionales obligatorias:

- Vigencia
- Viaje
- Régimen previsional
- Impuesto a la renta

El contrato debe ser legalizado ante notario. La visa sujeta a contrato no podrá tener una duración inferior a un año, prorrogable sucesivamente.

Otras consideraciones:

- Las modificaciones deben constar por escrito al dorso del contrato o en anexos firmados por ambas partes.
- La remuneración será actualizada al menos una vez al año, considerando reajustes legales o convencionales, pudiendo reflejarse en un anexo.

Para profesionales de la educación, el contrato debe incluir:

1. Descripción de labores docentes.
2. Jornada semanal, diferenciando aula y otras funciones.
3. Lugar y carga horaria.
4. Duración del contrato: puede ser fijo, reemplazo, indefinido, residual o de carácter especial (con fechas claras de inicio y término).

Todo contrato de trabajo debe registrarse en el sitio de la Dirección del Trabajo conforme al artículo 9 bis del Código del Trabajo.

Artículo 7°: Los contratos de aprendizaje deberán incluir los derechos y obligaciones establecidos en los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo. Las personas con discapacidad pueden celebrar este tipo de contrato hasta los 26 años. Según el artículo 78 del Código del Trabajo, el contrato de aprendizaje es una convención donde el empleador se obliga a impartir conocimientos y habilidades de un oficio, directamente o por terceros, y el aprendiz a cumplirlo y trabajar con remuneración.

Artículo 8°: La **Corporación Educacional Educa Futuro** promoverá el mutuo respeto entre los trabajadores y trabajadoras y ofrecerá un sistema de resolución de conflictos cuando la situación lo requiera, con el fin de mantener un ambiente laboral adecuado.

TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 9° (Art. 159 Código del Trabajo): El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador(a), con aviso al empleador con 30 días de anticipación.
3. Muerte del trabajador(a).
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. No podrá exceder un año.
 - Si ha habido más de dos contratos a plazo en un período de 15 meses, se presumirá contrato indefinido.
 - Para profesionales o técnicos titulados, el plazo puede extenderse hasta dos años.
 - Si el trabajador continúa laborando con conocimiento del empleador luego del plazo, el contrato se considerará indefinido.
 - También se transformará en indefinido con la segunda renovación.
5. Conclusión del trabajo o servicio.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 10° (Art. 160 Código del Trabajo): El contrato termina sin derecho a indemnización si el empleador invoca alguna de estas causales:

1. Conductas indebidas graves:
 - Falta de probidad.
 - Acoso sexual.
 - Agresión física a empleador u otro trabajador.
 - Injurias al empleador.
 - Conducta inmoral que afecte al establecimiento.
 - Acoso laboral.

2. Negociaciones prohibidas por el empleador dentro del giro del negocio.
3. Inasistencia injustificada: dos días seguidos, dos lunes en el mes, o tres días en total.
4. Abandono del trabajo:
 - Salida intempestiva e injustificada.
 - Negativa a trabajar sin causa justificada.
5. Imprudencias temerarias que afecten la seguridad.
6. Daño intencional a bienes del establecimiento.
7. Incumplimiento grave del contrato.

Registro obligatorio:

- Según Ley N°21.327, la terminación debe registrarse en la Dirección del Trabajo en los siguientes plazos:
 - 3 días hábiles: causales del art. 160 y N°4, 5 del art. 159.
 - 6 días hábiles: causal N°6 del art. 159.
 - 30 días de anticipación: causales del art. 161.
 - 6 días hábiles: resolución de liquidación judicial.
 - 10 días hábiles: mutuo acuerdo, muerte o renuncia.

Artículo 11° (Art. 161 y 163 bis del Código del Trabajo):

- El empleador podrá invocar necesidades de la empresa por causas como racionalización, modernización, baja productividad o cambios económicos.
- Si el empleador entra en proceso de liquidación, el contrato termina automáticamente con la resolución judicial.
- El despido indirecto es el acto unilateral del trabajador por causales del Código del Trabajo.

- El finiquito, renuncia y mutuo acuerdo deben constar por escrito y firmarse según ley. El empleador tiene 10 días hábiles para otorgar y pagar el finiquito.

Artículo 12°: Al término del contrato, a solicitud del trabajador(a), la Corporación emitirá un certificado con:

- Fecha de ingreso y retiro
 - Cargo o función desempeñada
- También se informará a la entidad previsional correspondiente.

TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO

Artículo 13°: El trabajador(a) que no esté de acuerdo con el término del contrato podrá reclamar ante la Corporación dentro de las 48 horas hábiles de notificado.

- Se contará con 6 días hábiles para resolver.
- La Inspección del Trabajo podrá intervenir para mediar, según lo establece el art. 168 del Código del Trabajo.

TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO – JORNADA ORDINARIA

Artículo 14°: La jornada ordinaria semanal será la pactada en el contrato. Se podrá extender solo por fuerza mayor o reparaciones imposterables, pagándose como horas extraordinarias.

Artículo 15°: El trabajador(a) no podrá abandonar su lugar de trabajo sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 16°: El tiempo de colación debe registrarse y no se considera parte de la jornada laboral.

Artículo 17°: Toda ausencia, atraso o permiso debe registrarse. La entrada y salida se controlará mediante tarjeta, sistema biométrico u otro autorizado por ley.

TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 18°: Son horas extraordinarias las que exceden la jornada ordinaria o trabajadas en domingos y festivos.

Artículo 19°: Se pagarán con un recargo del 50% y deben liquidarse junto con la remuneración ordinaria. El derecho a reclamo prescribe a los 6 meses.

Artículo 20°: Permanecer sin autorización fuera de horario no constituye hora extra. Las horas trabajadas por permisos compensados no se consideran extraordinarias si fueron autorizadas por escrito.

TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 21°: Se llevará un registro de asistencia: libro, reloj control o sistema electrónico autorizado.

El trabajador(a) debe registrar su asistencia personalmente. Cualquier error debe corregirse por el jefe con firma del trabajador.

Artículo 22°: También se registrarán ausencias por permisos o enfermedades. Ingresos o retiros fuera de horario requieren autorización escrita.

Artículo 23°: No se debe ingresar antes ni quedarse después del horario sin autorización previa. El tiempo fuera de jornada no se considera como trabajado.

TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 24°: Domingos y festivos son días de descanso, salvo excepciones legales.

La Corporación podrá distribuir la jornada de forma que incluya esos días, según lo establecido en los artículos 38 y 39 del Código del Trabajo.

En caso de 18 y 19 de septiembre martes-miércoles o miércoles-jueves, también será feriado el lunes 17 o viernes 20.

Feriatos obligatorios e irrenunciables:

- 1° de mayo
- 18 y 19 de septiembre
- 25 de diciembre
- 1° de enero

Con excepciones en comercio y servicios esenciales.

TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL

Artículo 25°: Para docentes y asistentes de la educación, el feriado corresponde al período de interrupción escolar (enero-febrero o entre el fin e inicio del año escolar). Podrán ser convocados hasta por 3 semanas para actividades no lectivas. No se puede cambiar ni suspender este período. Aplica también a vacaciones de invierno.

- Para remuneraciones variables, se calculará sobre el promedio de los últimos 3 meses.
- En caso de sueldo fijo más variables, se suman ambos componentes.

Artículo 26°: Con más de 10 años trabajados (continuos o no), el trabajador(a) tendrá 1 día adicional de feriado por cada 3 años nuevos, hasta un máximo de 10 años anteriores. El sábado se considera inhábil para feriado.

Artículo 27°: El feriado será preferentemente en primavera o verano.

- Puede acumularse hasta por 2 períodos consecutivos.
- No puede compensarse en dinero.

Artículo 28°: Si el trabajador deja la institución, se le compensará proporcionalmente el feriado no usado.

Si no completa el año, también tiene derecho a indemnización proporcional.

TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS

Artículo 29°: La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora de ausentarse o reducir su jornada laboral por indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona.

En caso de enfermedad, el trabajador(a) deberá avisar personalmente o mediante tercero a la dirección de la **Escuela Gabriela Mistral**, dentro de las 24 horas siguientes. Es obligación entregar la licencia médica correspondiente al Área de Personal en un plazo máximo de 2 días hábiles desde su inicio.

La **Corporación Educacional Educa Futuro** podrá verificar la existencia de la enfermedad mediante médico facultativo y comprobar el cumplimiento del reposo.

Artículo 30°: Conforme a la Ley N°21.063 (Ley SANNA), trabajadores(as) con hijos afectados por condiciones graves de salud pueden ausentarse justificadamente, recibiendo un subsidio total o parcial según corresponda.

Artículo 31°: Los trabajadores(as) movilizados por Servicio Militar Obligatorio conservarán su empleo sin goce de remuneraciones hasta un mes posterior al licenciamiento, sin interrupción de antigüedad laboral.

Artículo 32°: Las trabajadoras tienen derecho a descanso de maternidad: 6 semanas antes y 12 semanas después del parto, más un permiso posnatal parental de 12 semanas (o 18 semanas con media jornada laboral). Deben notificar al empleador con 30 días de anticipación mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo.

Artículo 33°: Durante el embarazo y hasta un año después del descanso maternal, la trabajadora goza de fuero laboral. El padre, al usar el posnatal parental, gozará de fuero laboral por el doble de la duración del permiso usado, máximo 3 meses.

Artículo 34°: El padre tiene derecho a 5 días de permiso pagado por nacimiento o adopción, continuos o distribuidos en el primer mes.

Artículo 35°: Las trabajadoras tienen derecho a una hora diaria para alimentar hijos menores de 2 años. Esta puede dividirse o ajustar el horario, acordado previamente con el empleador.

Artículo 36°: Ante enfermedad grave de hijos menores de 18 años o estado terminal de familiares directos, el trabajador tiene derecho a permiso conforme al artículo 199 bis del Código del Trabajo.

Artículo 37°: Solo con causa legal puede pedirse desafuero durante embarazo o adopción.

Artículo 38°: Por muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil, se concede un permiso pagado de 7 días corridos. Para muerte fetal o muerte de padres, se otorgan 3 días hábiles.

Artículo 39°: Por matrimonio o unión civil, se concede permiso pagado de 5 días hábiles continuos.

Artículo 40°: Trabajadoras mayores de 40 años y trabajadores mayores de 50 tienen derecho a medio día anual pagado para exámenes preventivos. Voluntarios de Bomberos pueden acudir a emergencias durante la jornada laboral, tiempo considerado como trabajado.

TÍTULO XI: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 41°: Reclamos, peticiones e informaciones individuales se formularán por escrito vía correo electrónico indicado en el contrato, respondiendo el jefe directo en máximo 5 días. Peticiones colectivas serán gestionadas por delegados o dirigentes sindicales y respondidas por escrito en igual plazo.

TÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 42°: Remuneración incluye pagos en dinero o especies evaluables derivados del contrato, excluyendo asignaciones especiales y devoluciones de gastos. Se pagarán bonos y aguinaldos según normativa educacional.

Artículo 43°: Constituyen remuneración: sueldo base, sobresueldo (horas extras), comisiones, participación y gratificación.

Artículo 44°: Reajustes legales no aplican a remuneraciones acordadas colectivamente.

Artículo 45°: Las remuneraciones se pagarán mensualmente en el lugar de trabajo o vía depósito bancario, nunca inferiores al ingreso mínimo mensual proporcional.

Artículo 46°: Gratificaciones serán acordadas individual o colectivamente. En ausencia de acuerdo, regirán los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

Artículo 47°: El empleador deducirá impuestos, cotizaciones previsionales, cuotas sindicales, multas internas y otros descuentos autorizados por ley.

Artículo 48°: Junto a la remuneración se entregará una liquidación detallada. Objeciones se resolverán mediante revisión y eventual reliquidación inmediata.

TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 49°: La **Escuela Gabriela Mistral** garantizará igualdad salarial entre hombres y mujeres por igual trabajo, reconociendo diferencias justificadas en capacidades, calificaciones, responsabilidad o productividad.

TÍTULO XIV: DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 50°: Las trabajadoras que consideren infringido su derecho a la igualdad de remuneraciones podrán presentar un reclamo escrito dirigido al representante legal de la **Corporación Educacional Educa Futuro**, indicando claramente la situación denunciada, datos personales y antecedentes relevantes.

El representante legal designará a un trabajador(a) imparcial para investigar la denuncia, recopilar información y emitir un informe con conclusiones sobre la aplicación del principio de igualdad salarial, debiendo notificar la resolución final por escrito a la denunciante en un plazo máximo de treinta días.

Si la respuesta no es satisfactoria, la trabajadora podrá recurrir a la justicia laboral.

TÍTULO XV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TRABAJADORES(AS) CON DISCAPACIDAD

Artículo 51°: La **Corporación Educacional Educa Futuro** garantizará la igualdad de oportunidades para trabajadores(as) con discapacidad mediante medidas que faciliten su plena inclusión laboral y social, evitando cualquier forma de discriminación.

Estas medidas incluyen adaptaciones necesarias al ambiente físico y social, prevención del acoso por discapacidad, y promoción de valores como la integración e inclusión dentro de la cultura organizacional.

Artículo 52°: El trato laboral debe siempre respetar la dignidad personal. Está prohibido cualquier tipo de acoso sexual, laboral o discriminación basada en razones como género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otras.

TÍTULO XVI: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA (Ley N°20.609 o Ley Zamudio)

Artículo 53°: Se prohíbe toda discriminación arbitraria que prive o perturbe el ejercicio legítimo de derechos fundamentales establecidos por la Constitución y tratados internacionales ratificados por Chile.

Las personas afectadas podrán interponer acciones judiciales ante los tribunales correspondientes dentro de un plazo máximo de noventa días corridos desde que conocieron la acción discriminatoria.

TÍTULO XVII: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 54°: Los trabajadores(as) de la **Escuela Gabriela Mistral** deben cumplir estrictamente las obligaciones de su contrato laboral, mantener puntualidad, respeto, cooperación con compañeros, cuidado de materiales, reportar anomalías y cumplir con las normas internas y de seguridad laboral establecidas.

TÍTULO XVIII: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 55°: Se prohíbe a los trabajadores(as) acciones como trabajar horas extras sin autorización, abandonar su puesto sin permiso, consumir alcohol o drogas, revelar información confidencial, alterar registros de asistencia, usar indebidamente equipamiento informático, o realizar actividades políticas o sociales en horario laboral.

TÍTULO XIX: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 56°: El acoso sexual comprende conductas indebidas de requerimiento sexual no consentido que afecten la dignidad o condiciones laborales de quien lo recibe.

La persona afectada deberá denunciar por escrito a la dirección o representante legal de la institución o a la Inspección del Trabajo. La institución debe investigar y aplicar sanciones según corresponda, incluyendo la posible terminación del contrato.

TÍTULO XX: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

Artículo 57°: El acoso laboral incluye conductas reiteradas de agresión o hostigamiento que generen menoscabo o humillación a otro trabajador(a).

El trabajador(a) afectado podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado correspondiente para reclamar indemnizaciones pertinentes.

TÍTULO XXI: SANCIONES Y MULTAS

Artículo 58°: Las infracciones al presente Reglamento que no constituyan causal de despido serán sancionadas según gravedad con amonestación verbal o escrita, registro en la hoja de vida o multa hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador(a).

El trabajador(a) podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo dentro de los tres días siguientes a la notificación de la sanción.

LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO XXIII: NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PREÁMBULO

Artículo 70°: Las disposiciones contenidas en este título buscan prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales en la **Escuela Gabriela Mistral**, siendo obligatorias para todo el personal conforme a la Ley N°16.744.

Los trabajadores deben colaborar activamente, cumpliendo con las normas, utilizando correctamente los elementos de protección personal proporcionados, y participando en actividades de prevención y capacitación.

B. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 71°: Se definen términos relevantes como trabajador, jefe directo, accidente laboral, enfermedad profesional, organismo administrador (Mutual de Seguridad CChC), Comité Paritario y equipos de protección personal.

Artículo 72°: La Mutual de Seguridad CChC atenderá accidentes y enfermedades laborales. Los jefes directos deben investigar estos incidentes y aplicar medidas correctivas.

Artículo 73°: Los trabajadores accidentados deberán acudir a la Mutual de Seguridad CChC. En emergencias extremas podrán ir al centro médico más cercano informando posteriormente a la Mutual.

Artículo 74°: Todo accidente laboral debe notificarse inmediatamente al jefe directo o responsable. La denuncia oficial se realizará a través del formulario proporcionado por la Mutual.

Artículo 75°: Es obligatorio investigar todo accidente o situación de riesgo, informando al Comité Paritario y al Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 76°: Los Comités Paritarios estarán constituidos según normativa vigente, vigilando el cumplimiento de normas y promoviendo la prevención.

Artículo 77°: Se establecen claramente las funciones del Comité Paritario en la prevención e investigación de riesgos laborales.

C. OBLIGACIONES

Artículo 78°: Los trabajadores deben informar cualquier accidente laboral o enfermedad profesional inmediatamente. Además, colaborar en investigaciones y declarar verazmente sobre los hechos ocurridos.

Artículo 79°: La escuela debe garantizar condiciones sanitarias adecuadas, proporcionar equipos de protección personal, asegurar el orden y limpieza del lugar de trabajo y mantener medidas de prevención contra incendios.

Artículo 80°: Se prohíben acciones como alterar equipos sin autorización, consumir sustancias prohibidas, realizar actividades no autorizadas o desobedecer normas de seguridad laboral.

TÍTULO XXIV: LEY DE LA SILLA

Artículo 81°: La Escuela Gabriela Mistral proporcionará asientos adecuados para los trabajadores cuyas funciones permitan su uso durante la jornada laboral.

TÍTULO XXV: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

Artículo 82°: La escuela fomentará el uso de ayudas técnicas y mecánicas para manipular cargas, reduciendo riesgos físicos para los trabajadores.

Artículo 83°: Se establece formación obligatoria sobre manejo seguro de cargas. La carga máxima manual permitida es de 25 kg para adultos y 20 kg para menores y mujeres, con prohibición total para mujeres embarazadas.

TÍTULO XXVI: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO

Artículo 84°: Se prohíbe fumar en todas las dependencias del establecimiento educacional, incluyendo específicamente:

a) Todo espacio cerrado accesible al público o de uso colectivo, independientemente de quién sea el propietario o quién tenga derecho de acceso.

b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, correspondientes a:

- Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
- Recintos donde se expendan combustibles.
- Lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- Galerías, tribunas y otras zonas destinadas al público en recintos deportivos, gimnasios o estadios, incluyendo la cancha y áreas perimetrales, excepto en lugares especialmente habilitados para fumar.

c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Sin perjuicio de lo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, excepto en sus espacios al aire libre:

- Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- Aeropuertos y terrapuertos.
- Teatros y cines.
- Centros de atención o prestación de servicios abiertos al público.
- Supermercados, centros comerciales y establecimientos similares de libre acceso al público.
- Establecimientos de salud, públicos y privados, excepto hospitales psiquiátricos sin acceso a espacios al aire libre para pacientes.
- Dependencias de órganos del Estado.
- Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

TÍTULO XXVII: PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 85°: Conforme a la Ley N° 20.096, la Escuela Gabriela Mistral adoptará medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores expuestos a radiación ultravioleta. Estas medidas se especificarán en contratos o reglamentos internos conforme a disposiciones sanitarias vigentes.

Artículo 86°: Dado que resulta compleja la evaluación específica de la radiación UV según los distintos puestos laborales, se contemplan recomendaciones preventivas generales para trabajadores que desempeñan actividades al aire libre permanentemente:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos y medidas de control frente a la radiación UV.
- b) Publicar diariamente en lugar visible el índice UV proporcionado por la Dirección Meteorológica de Chile, junto con las medidas preventivas.
- c) Reforzar protección solar entre 10:00 y 17:00 horas.
- d) Considerar pausas laborales, preferentemente bajo sombra o espacios techados.
- e) Aplicar cremas con filtro solar SPF 30 o superior al inicio del turno, repitiendo cada 4 horas y tras transpiración o lavado de zonas expuestas.
- f) Usar anteojos con filtro UV.
- g) Usar ropa que cubra la mayor parte del cuerpo, preferiblemente de algodón y colores claros.
- h) Utilizar sombreros de ala ancha, gorros tipo legionario o cascos que protejan orejas, sienas, cuello y rostro.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
LUZ VERDE (índice ≤ 4.9 - Riesgo mínimo/moderado)	Sombrero ala ancha o gorro legionario, gafas UV y ropa adecuada.
LUZ AMARILLA (índice 5-6 - Moderado)	Reducir exposición (11:00-15:00 hrs.), sombrero/gorro, gafas UV, ropa adecuada y protector solar SPF 30+.
LUZ NARANJA (índice 7-9 - Alto)	Reducir exposición (11:00-15:00 hrs.), sombrero/gorro, gafas UV, ropa adecuada y protector solar SPF 30+.
LUZ ROJA (índice 10-15 - Muy Alto)	Reducir exposición (11:00-15:00 hrs.), sombrero/gorro, gafas UV, ropa adecuada y protector solar SPF 30+ cada 2 horas.

TÍTULO XXVIII: RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 88°: Los factores psicosociales son condiciones laborales que pueden afectar positiva o negativamente el bienestar físico, psíquico o social de los trabajadores. La Escuela Gabriela Mistral evaluará y gestionará estos riesgos conforme al protocolo del Ministerio de Salud (SUSESO-ISTAS 21), interviniendo en situaciones identificadas como de alto riesgo.

TÍTULO XXIX: NORMAS Y MEDIDAS ASOCIADAS A COVID-19

Se implementarán protocolos específicos conforme a lo indicado por el Ministerio de Salud, incluyendo definiciones claras sobre casos confirmados, sospechosos, probables, contactos estrechos y personas en alerta COVID. Se aplicarán medidas preventivas como el distanciamiento físico, limpieza constante, uso de mascarillas KN95 o quirúrgicas, dispensadores de alcohol gel, pediluvios y procedimientos claros ante casos detectados en la comunidad educativa. Se fomentará el teletrabajo cuando sea posible y se mantendrá vigilancia constante sobre el estado de salud del personal.

LEY N° 16.744 – Artículo 77 bis

Sobre rechazo de licencias médicas o reposo médico

El trabajador o trabajadora cuya licencia o reposo médico haya sido rechazado por los Servicios de Salud, instituciones de Salud Previsional o Mutualidades de Empleadores, argumentando que la afección tiene o no origen profesional, deberá acudir al organismo previsional al que esté afiliado (distinto del que rechazó la licencia). Dicho organismo tendrá la obligación de cursar inmediatamente la licencia y otorgar las prestaciones médicas o económicas que correspondan. Esto, sin perjuicio de los reclamos o reembolsos posteriores establecidos en este artículo.

En esta situación, cualquier persona o entidad interesada puede presentar un reclamo directo ante la **Superintendencia de Seguridad Social**, la cual deberá resolver con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, dentro de treinta días contados desde la

recepción de los antecedentes necesarios o desde la fecha de realización de los exámenes requeridos.

Si la Superintendencia determina que las prestaciones otorgadas corresponden a un régimen previsional distinto del aplicado originalmente, el organismo que debió otorgarlas deberá reembolsar el valor correspondiente a la entidad que las financió, incluyendo la parte financiada por el trabajador conforme a su régimen previsional.

El valor de las prestaciones reembolsadas se expresará en Unidades de Fomento (UF), calculado según su valor al momento de otorgarse la prestación, sumando el interés corriente para operaciones reajustables de acuerdo con la Ley N° 18.010, desde esa fecha hasta el requerimiento del reembolso. Este reembolso deberá pagarse en un plazo de diez días desde el requerimiento. En caso de retraso, se aplicará un interés anual del 10%, acumulado diariamente desde la fecha del requerimiento.

Si las prestaciones fueron inicialmente financiadas bajo el régimen de salud común y posteriormente la Superintendencia determina que la afección es profesional, el organismo que proporcionó las prestaciones deberá devolver al trabajador o trabajadora la parte correspondiente financiada por éste, con reajustes e intereses, dentro de diez días desde que se efectuó el reembolso.

Por el contrario, si la afección es finalmente calificada como común y las prestaciones fueron cubiertas como profesionales, la institución deberá cobrar al trabajador o trabajadora la parte correspondiente según su régimen de salud.

Para efectos de estos reembolsos, el valor de las prestaciones médicas corresponderá al monto que habitualmente cobre la entidad que las proporcionó a particulares.

A. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S. N°40, TÍTULO VI)

Artículo 116°:

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y adecuadamente a sus trabajadores sobre los riesgos asociados a sus labores, medidas preventivas, y métodos correctos de trabajo. Esta información será proporcionada a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Departamento de Prevención de Riesgos del establecimiento.

Específicamente, deberán informar acerca de sustancias utilizadas en el trabajo, sus límites permisibles de exposición, peligros potenciales para la salud, y medidas de

prevención necesarias. Esta obligación se cumplirá al momento de contratar, trasladar o asignar nuevas tareas al trabajador.

Si surgiera un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informar de inmediato sobre la existencia del riesgo y adoptar medidas para eliminarlo o reducirlo, o bien suspender inmediatamente las actividades afectadas y evacuar al personal.

RIESGOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL ESCOLAR

DOCENTES

Tareas realizadas:

- Impartir enseñanza, planificar, evaluar procesos educativos y actividades relacionadas.
- Fomentar valores, disciplina y comunicación efectiva con alumnos y apoderados.

Lugares de trabajo:

- Áreas del establecimiento, aulas de clase, ocasionalmente en terreno.

Riesgos laborales:

- Caídas a mismo nivel.
- Golpes por objetos mal almacenados.
- Contacto con objetos cortantes/punzantes.
- Riesgos eléctricos.
- Sobreesfuerzo mental y físico, especialmente por movimientos repetitivos y uso prolongado de la voz.
- Infecciones y contagios por contacto directo con alumnos y colegas.

Riesgos en el entorno laboral:

- Estanterías e instalaciones eléctricas defectuosas.
- Pisos resbaladizos o en mal estado.

- Obstrucción de vías de circulación.
- Catástrofes naturales y atentados.

Medidas preventivas:

- Mantener orden y limpieza en lugares de trabajo.
- Correcto uso de instalaciones eléctricas y equipos.
- Establecer pausas en tareas repetitivas.
- Mantener hábitos saludables y realizar ejercicio físico regularmente.
- No fumar ni automedicarse.
- Reportar inmediatamente anomalías.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Tareas realizadas:

- Administración general, gestión documental, contabilidad, cobranzas, pagos, digitación y trámites externos.

Lugares de trabajo:

- Oficinas administrativas del establecimiento, ocasionalmente en terreno.

Riesgos laborales:

- Caídas al mismo nivel.
- Contacto con objetos cortantes/punzantes.
- Riesgos eléctricos.
- Sobreesfuerzo por movimientos repetitivos en digitación.

Riesgos en el entorno laboral:

- Estanterías inestables o en mal estado.
- Pisos resbaladizos.
- Obstrucción de vías de circulación.

Medidas preventivas:

- Correcto almacenamiento de materiales.
- Uso adecuado de equipos eléctricos.
- Mantener orden y limpieza en áreas administrativas.
- Realizar pausas regulares durante tareas repetitivas.
- Utilizar escalera para acceder a objetos en altura.
- Reportar anomalías al encargado de mantenimiento.

RIESGOS PSICOSOCIALES**Riesgos presentes:**

- Efectos negativos en salud física, psicológica y emocional derivados de ambientes laborales adversos.

Medidas preventivas:

- Gestión efectiva del tiempo, descanso apropiado y alimentación saludable.
- Ejercicios periódicos de pausa y relajación.
- Participación en evaluaciones y protocolos de vigilancia psicosocial según normativa MINSAL (SUSES/ISTAS 21).

RIESGOS POR EXPOSICIÓN A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA (Ley N° 20.096)**Riesgos presentes:**

- Quemaduras solares, envejecimiento prematuro, cáncer de piel y enfermedades oculares.

Medidas preventivas:

- Evitar exposición solar entre 11:00 y 16:00 horas.
- Usar bloqueador solar factor 30 o superior, aplicándolo varias veces durante la jornada.

- Utilizar ropa adecuada, gafas UV y sombreros de ala ancha.
- Instalar sombrillas o mallas protectoras en lugares expuestos a radiación solar.
- Mantener hidratación y dieta rica en antioxidantes.

RIESGOS EN ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS

Riesgos presentes:

- Caídas, golpes, cortes, esguinces, fracturas, quemaduras.

Medidas preventivas:

- Alejarse de zonas de montaje.
- Informar sobre riesgos a toda la comunidad escolar.
- Mantener actitud proactiva hacia la seguridad, evitar correr y manipular objetos peligrosos.
- Reportar inmediatamente situaciones de riesgo.

RIESGO COVID-19

Riesgos presentes:

- Contagio por coronavirus (COVID-19).

Medidas preventivas:

- Mantener ambientes ventilados y limpios.
- Lavado frecuente de manos y uso constante de alcohol gel.
- Uso correcto y obligatorio de mascarillas.
- Mantener distancia social y evitar tocarse cara, nariz y ojos.
- Reforzar limpieza en baños y áreas comunes según protocolo del Ministerio de Salud.

Exposición a Agente Covid-19, que se desempeñan en contacto con alumnos y atención a público.

Riesgo:

- Contagio Covid-19 (Coronavirus).

Medidas Preventivas:

- Mantener ambientes limpios y ventilados.
- Realizar lavado frecuente de manos con agua y jabón.
- Utilizar solución de alcohol gel permanentemente, especialmente cuando no se tiene acceso frecuente a agua y jabón.
- Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, desechar pañuelo inmediatamente.
- Mantener distancia social de 1 metro con demarcación visible.
- Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos.
- Evaluar la disminución de las horas de atención de público dentro de la jornada laboral.
- Reforzar higiene en baños para evitar residuos de fluidos corporales.
- Limpieza y desinfección del mesón de atención antes y después de atender a cada cliente según el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes - Covid-19" del Ministerio de Salud.
- Instalación de señaléticas visibles en mesones de atención reforzando medidas de higiene.
- Incorporar barreras físicas protectoras de mesón para evitar contacto directo entre personal y público.
- Uso obligatorio de mascarilla que cubra nariz y boca durante atención de público.

Personal de Servicio y Transporte

Tareas realizadas:

- Mantener el orden y aseo de las dependencias.

- Función de portero, retiro y reparto de correspondencia.
- Cuidado y vigilancia de bienes, uso de elementos de protección personal.

Riesgos presentes:

- Uso de utensilios de aseo en mal estado.
- Inhalación y proyección de productos químicos.
- Caídas, contacto con objetos cortantes o punzantes.
- Contacto eléctrico, golpes por caída de objetos.
- Sobreesfuerzo físico.

Medidas preventivas:

- Verificación previa del estado de utensilios.
- Uso permanente de mascarilla, lentes de seguridad y guantes al limpiar.
- Limpieza inmediata de vertidos y señalización adecuada.
- Mantener vías despejadas, usar elementos de protección personal.

Exposición a Radiación Solar Ultravioleta (Ley N°20.096)

Riesgos presentes:

- Quemaduras solares, envejecimiento prematuro, cáncer a la piel, enfermedad ocular.

Medidas preventivas:

- Evitar exposición solar directa, especialmente entre las 11:00 y las 16:00 hrs.
- Uso frecuente de bloqueador solar factor 30 o superior.
- Protección mediante ropa adecuada, sombreros y lentes UV.
- Hidratación permanente y dieta rica en antioxidantes.

Riesgos durante la ejecución de actividades extraordinarias

Riesgos presentes:

- Caídas, golpes, cortes, esguinces, fracturas y quemaduras.

Medidas preventivas:

- Alejarse de áreas de montaje y señalización adecuada de áreas restringidas.
- Informar vías de evacuación y mantener actitud preventiva y proactiva ante riesgos.

Exposición general a agente Covid-19

Riesgo presente:

- Contagio Covid-19 (Coronavirus).

Medidas preventivas:

- Lavado frecuente de manos.
- Toser y estornudar con antebrazo o pañuelo desechable.
- Mantener distancia social mínima de un metro.
- Evitar tocar ojos, nariz y boca.
- No compartir artículos personales.
- Mantener ambientes ventilados.
- Uso constante de alcohol gel.
- Uso permanente de mascarilla.
- Monitorear síntomas y actuar según protocolos establecidos.

Riesgos Generales

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, contusiones, esguinces	Uso de calzado apropiado, evitar correr, mantener superficies despejadas y antideslizantes
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Uso de equipos mecánicos, técnicas correctas de levantamiento
Golpes con o por	Contusiones,	Almacenamiento y orden adecuado

objetos	fracturas	
Contacto eléctrico	Quemaduras, tetanización	Inspección frecuente, no recargar instalaciones eléctricas
Accidentes de tránsito	Lesiones diversas	Cumplir con Ley de Tránsito y contar con licencia vigente

Riesgos por Agentes Químicos

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Contacto sustancias químicas	Dermatitis, quemaduras, alergias	Uso EPP adecuado, ventilación, almacenamiento y manejo correcto
Exposición a productos gaseosos	Enfermedades graves	Uso mascarillas, ventilación, manejo correcto, almacenamiento adecuado

Riesgos Psicosociales

Tipo	Consecuencias	Medidas Preventivas
Organizacional	Climas adversos, sobrecarga laboral	Evaluación continua y aplicación de protocolo ISTAS21
Salud Psicológica	Factores depresivos	Implementación efectiva de protocolos preventivos
Salud Física	Trastornos médicos diversos	Monitoreo constante y aplicación protocolos

Circular SUSESO N°3335 y N°3336 sobre Accidentes del Trabajo, Graves y Fatales

Obligaciones del empleador ante accidentes graves y fatales:

- Suspensión inmediata de faenas y notificación inmediata a autoridades (Inspección del Trabajo y SEREMI).
- Investigación interna obligatoria, cooperación con entidades fiscalizadoras.
- Implementación medidas correctivas inmediatas.

Sanciones por incumplimiento:

- Amonestaciones verbales y escritas, multas.
- Multas destinadas a fondos de bienestar o Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Disposiciones generales:

- Obligación de difusión y entrega de Reglamento Interno a trabajadores.