

# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD





## Sistema Reglamento Interno Informa

---

Fecha impresion.: 01-08-2024

Certifica haber recibido lo siguiente:

Estimado(a),

Empresa Rut : 65150768-5 Razón Social CORPORACION EDUCACIONAL COMPLEJO ALBERTO WIDMER  
Ubicada en AV. LOS PAJARITOS número 2803 Comuna: MAIPU.

Recepción de Reglamento Interno código: a41e4ba9d2ad6e598f8bcc5e04621bc1 con fecha y hora: 01-08-2024  
12:38:38 . Según Art. 153. Ins. 2, Cod. del Trabajo. Este reglamento no requiere previa aprobación de esta Seremi de Salud (DS N° 40, Art. 15, Mintrab) sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que le asisten.

---

Seremi de Salud - Región Metropolitana





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

Código	RIOHS
Revisión	3
Fecha Edición	05-06-2024

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo

Nº seguimiento: **GDC-1309/2024/E203991**

	Creación:	01/08/2024 13:10
Nº expediente:	Recepción:	01/08/2024 13:10
<b>E203991/2024</b>	Impresión:	01/08/2024 13:10

Maipú, 30 de Julio del 2024

Señores  
Inspección del Trabajo.  
Presente

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Educacional Alberto Widmer, Rut 65.150.768-5, ubicado en Avda. Los Pajaritos #2803, Maipú, de acuerdo a lo preceptuado en el Art. N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

Jocelyn Bravo Ramírez  
Prevencionista de Riesgos  
Corporación Educacional Albero Widmer



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### TABLA DE CONTENIDOS

<b>CAPITULO I Disposiciones Generales</b> .....	5
<b>CAPITULO II - Terminología y definiciones</b> .....	5
<b>CAPITULO III Del Ingreso</b> .....	7
<b>CAPITULO IV Del Contrato de Trabajo</b> .....	8
<b>CAPITULO V De la Terminación del Contrato de Trabajo</b> .....	8
<b>CAPITULO VI Del Horario de Trabajo, Descanso y Control De Asistencia</b> .....	10
<b>CAPITULO VII Del Trabajo en Horas Extraordinarias</b> .....	10
<b>CAPITULO VIII De las Remuneraciones</b> .....	11
<b>CAPITULO IX Del Feriado Anual</b> .....	11
<b>CAPITULO X Protección de la Maternidad y Paternidad</b> .....	12
<b>CAPITULO XI De las Licencias Médicas</b> .....	13
<b>CAPITULO XII Informaciones, Peticiones y Reclamos</b> .....	13
<b>CAPITULO XIII Procedimiento Para Deducir Reclamos y Su Aplicación</b> .....	13
<b>CAPITULO XIV Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones</b> .....	14
<b>CAPITULO XV De la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual</b> .....	15
<b>De la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral</b> .....	18
<b>CAPITULO XVI De las Obligaciones</b> .....	19
<b>CAPITULO XVII De las Otras Obligaciones del Docente y/o Asistentes de la Educación</b> ....	20
<b>CAPITULO XVIII Ley De La Silla</b> .....	21
<b>CAPITULO XIX De las Prohibiciones a los Trabajadores</b> .....	21
<b>CAPITULO XX Del Consumo de Tabaco, Ley N°20.105</b> .....	22
<b>CAPITULO XXI De las Sanciones y Aplicaciones de Medidas Disciplinarias</b> .....	22
<b>CAPITULO XXII- De las organizaciones sindicales</b> .....	23
<b>CAPITULO XXIII - La discriminación</b> .....	23
<b>CAPITULO XXIV: REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD</b> .....	24
Párrafo II - Control de salud.....	26
<b>CAPITULO XXVI - De las obligaciones</b> .....	26
Párrafo I - De la obligación de informar de los riesgos laborales.....	26
Párrafo II - De comité paritario de higiene y seguridad.....	27
Párrafo III - De la prevención de riesgos y capacitación .....	31



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

Párrafo IV - De las emergencias .....	34
Párrafo V - De la aplicación de los protocolos MINSAL .....	36
Párrafo VI - Decreto 50 "Reglamento de aplicación del Art. 13° del código del trabajo" .....	36
Párrafo VII - De las empresas contratistas .....	37
Párrafo IX - De las prohibiciones en general .....	37
Párrafo X - De la protección de los trabajadores en procesos de carga y descarga de manipulación manual. Ley 20.949 .....	39
Párrafo I - Ley N° 16.744 y D.S. N° 101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social .....	41
Párrafo II - De los accidentes del trabajo o de trayecto .....	42
Párrafo III - De las denuncias de enfermedades profesionales .....	44
<b>DISPOSICIÓN FINAL - VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO</b> .....	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>47</b>
Anexo I - Registro de cargos de la empresa .....	47
Anexo II - Protocolos MINSAL .....	52
Exposición de radiación UV .....	52
Factores de riesgo De Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT) .....	53
Exposición a ruido ocupacional (PREXOR) .....	55
Erradicación de la silicosis (PLANESI) .....	56
Exposición a plaguicidas en los lugares de trabajo .....	57
Radiaciones ionizantes en ámbito laboral .....	57
Exposición a citostáticos .....	58
Uso intensivo de la voz .....	58
Exposición a agentes que producen dermatitis .....	59
Género y salud en el trabajo .....	60
Exposición a asbesto .....	61
Anexo III - De la obligación de informar los riesgos laborales .....	61
<b>Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo</b> .....	<b>62</b>
Riesgos generales .....	64
Riesgos por agentes químicos .....	68
Anexo IV .....	69
ANEXO V - Legislación aplicable .....	72



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### PREÁMBULO

El Reglamento Interno es un instrumento jurídico que constituye el estatuto de la Empresa, que fija las condiciones generales de Orden por las cuales se rige el trabajo dentro de la empresa e informa al trabajador sobre las normas de Higiene y Seguridad que le son aplicables. Sus normas son obligatorias para todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera sea el establecimiento en que presten sus servicios.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad está fundado en el orden jurídico laboral vigente, establecido especialmente por el Código del Trabajo, en la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N°40 que, respectivamente, establecen normas acerca de la relación laboral, terminación de contrato de trabajo, Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y Prevención de Riesgos Profesionales.

Art. 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".

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

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

Art. 14 del Decreto Supremo N° 40. "Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### CAPITULO I Disposiciones Generales

En Maipú, a 18 de mayo de 2022, la Corporación Educacional Complejo Alberto Widmer, ha actualizado su reglamento interno de orden, Higiene y seguridad vigente, cuyo texto actualizado y refundido, para todos los efectos legales y contractuales es el que se contiene en las siguientes disposiciones.

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

**ART. 2º:** Las disposiciones del presente Reglamento complementan las disposiciones de los Contratos Individuales, Manuales de Roles y Funciones, Sistema de Evaluación de Desempeño, de cada uno de los trabajadores de la Corporación Educacional Complejo Alberto Widmer, en el ejercicio de sus labores, de los cuales se entienden formar parte con carácter obligatorio.

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

El presente Reglamento comenzará a regir el 15 de junio 2022.

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

### CAPITULO II - Terminología y definiciones

**ART. 4º:** Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

**Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5º Ley 16.744).

**Accidente de Trayecto:** Son aquellos sufridos por el trabajador en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. El accidente del trayecto deberá ser acreditado ante la Asociación Chilena de Seguridad, mediante parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes. (Art. 5º Ley 16.744 y Art. 7º inciso 2º Decreto Supremo Nº 101).

**Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente

**Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

**Conductas incívicas:** Son aquellos comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

**Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo integrado por tres representantes patronales y tres representantes laborales, con sus respectivos suplentes, destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial en la Empresa, en conformidad con el Decreto Supremo N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Departamento de Prevención de Riesgos:** Dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Art. 8º Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

**Enfermedad Profesional:** Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 7º Ley 16.744).

**Entidad Empleadora:** Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo (Art. 25º Ley N° 16.744).

**Empleador:** Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3º letra a del Código del Trabajo).

**Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Art. 3º del Código del Trabajo).

**Elemento de Protección Personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Art. 1º Decreto Supremo N° 173 Ministerio de Salud.

**Normas de Seguridad:** Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento.

**Organismo Administrador del Seguro:** Organismo que tiene por fin administrar sin ánimo de lucro, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con la Ley N° 16.744.





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**Riesgo Profesional:** Riesgos a que está expuesto el trabajador a causa o con ocasión de la prestación de sus servicios y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional definidos en los Art. 5º y 6º Ley Nº 16.744.

**Trabajador:** Toda persona natural hombre o mujer que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3º letra b del Código del Trabajo).

**Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

**Teletrabajo:** Aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

**Trabajo a distancia:** Aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

**Trabajo peligroso:** según Decreto 1, art. 3 letra f, es aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participen en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, integridad física o psíquica, o desarrollo físico y/o psicológico, o afecte su seguridad. Lo anterior es sin perjuicio de lo señalado en el artículo 185 del Código del Trabajo.

**Violencia en el trabajo:** Definición aplicable para aquella violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, que corresponde a aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo)

### CAPITULO III Del Ingreso

**ART. 5º:** Toda persona que desee ingresar como trabajador dependiente de la Corporación deberá presentar un currículum con los siguientes antecedentes:

- a. Copia de su cédula nacional de Identidad.
- b. Certificado de AFP e ISAPRE, a las cuales se encuentra afiliado.
- c. Certificado de antecedentes para fines especiales.
- d. La documentación pertinente que acredite sus estudios y Títulos para el cargo que postula.
- e. Certificado de Nacimiento de hijos cargas familiares.
- f. Copia de Finiquito último Empleador.
- g. Tratándose de Profesionales, deberán acompañar documentos originales o notarialmente autorizados que acrediten sus antecedentes académicos.

**ART. 6º:** Exámenes psicolabórales: De acuerdo a las labores de que se trate, la Corporación podrá solicitar a los trabajadores preseleccionados aprobar los exámenes de salud psicolabórales que se requieran, de acuerdo a la reglamentación vigente, a las instrucciones del Ministerio de Educación, a los requerimientos de las labores de que se trate y a las indicaciones del Organismo Administrador del seguro de la ley 16.744.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 7°:** La comprobación posterior de algún documento falso o adulterado será considerado como una grave falta de probidad de parte del trabajador.

**ART. 8°:** Será obligación del trabajador informar por escrito a la empleadora de los cambios que registre en su domicilio y demás antecedentes personales pertinentes, dentro del plazo de cinco días hábiles contados del momento en que este cambio se produzca, para registrarlo en su carpeta personal y en su contrato de trabajo.

### **CAPITULO IV Del Contrato de Trabajo**

**ART. 9°:** Cuando la Corporación decida la contratación de un postulante se procederá a extender por escrito el respectivo contrato de trabajo, dentro de un plazo de 15 días contados de la incorporación del trabajador, en tres ejemplares firmados por las partes, quedando uno en poder del trabajador y dos en poder de la Corporación.

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

- a. lugar y fecha del contrato.
- b. Individualización de las partes con indicación del N° de la cédula de identidad, nacionalidad y fecha de nacimiento, domicilio y fecha de ingreso del trabajador.
- c. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
- e. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- f. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en los establecimientos de la Corporación existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
- g. Plazo del contrato. (vigilantes, porteros)
- h. Demás pactos que acordaren las partes.

### **CAPITULO V De la Terminación del Contrato de Trabajo**

**ART. 11°:** La terminación del Contrato de Trabajo se regirá por las normas contempladas en el TÍTULO V del Libro Primero del Código del Trabajo, o por las que en el futuro se dicten sobre esta materia.

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

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

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

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.


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

Agrega el artículo 160 del Código del Trabajo, que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
  - b. Conductas de acoso sexual.
  - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
  - d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
  - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
  - f. Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha del establecimiento.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
  - a. la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de su labor y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
  - b. la negativa a trabajar sin causa justificada en las actividades convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Prescribe el Art. 161 del referido código que, sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como Directivos Docentes, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

	<b>Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad</b>	<b>Código</b>	RIOHS
		<b>Revisión</b>	3
		<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

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

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

## **CAPITULO VI Del Horario de Trabajo, Descanso y Control De Asistencia**

**ART. 12°:** La jornada de trabajo para los Docentes se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal, distribuidas de lunes a viernes.

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

Serán Directivos Docentes de cada establecimiento educacional el Director, Subdirector(a) los respectivos Jefes Unidad Técnica Pedagógica (U.T.P.), el Inspector General y Jefe Unidad de Desarrollo.

La jornada de trabajo de los Docentes se expresará en horas de trabajo, que no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador, cualquiera sea la naturaleza de la función docente que realicen. La jornada semanal de los docentes se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 129 del Reglamento del Estatuto Docente, contenido en el Decreto N° 453 y artículo 69 del Estatuto Docente contenido en la Ley N° 19.070 y lo dispuesto en la Ley 20.903, Desarrollo Carrera Docente.

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

Para todos los demás trabajadores Asistentes de la Educación, la jornada de trabajo será la que se indica en el Estatuto de los Asistentes de la Educación Ley 21109, en su Art. 39, la que será distribuida según el horario que se establezca en el respectivo contrato de trabajo, considerando en ella un espacio no inferior a media hora para colación, que se considerará como trabajado para los efectos de determinar la extensión de su jornada, siempre y cuando la jornada diaria sea superior o igual a 8 hrs. diarias, de lo contrario los 30 minutos de colación no serán considerados como trabajados.

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

## **CAPITULO VII Del Trabajo en Horas Extraordinarias**

**ART. 13°:** Son horas extraordinarias de trabajo las que define la ley como tal y las que autorizadas por escrito por el jefe respectivo excedan la jornada normal de labores.

**ART. 14°:** El trabajo en horas extraordinarias será pagado con un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, y se liquidará y pagará conjuntamente con el sueldo mensual.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### CAPITULO VIII De las Remuneraciones

**ART. 15°:** Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de desgaste de herramienta, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones por término de contrato de trabajo ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

**ART. 16°:** Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

Otras prestaciones que para estos efectos la Ley disponga.

**ART. 17°:** La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios o mediante depósito en la cuenta bancaria que para estos efectos designe el propio trabajador.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán hasta los 5 primeros días del mes.

**ART. 18°** El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

**ART. 19°:** Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Director de cada establecimiento, quien enviara la consulta a la Unidad de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

### CAPITULO IX Del Feriado Anual

**ART. 20°:** Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual, con derecho a remuneración íntegra, de acuerdo a Estatuto Docente en el caso de los docentes Ley 19.070 y en el Caso de los Asistentes de la Educación de acuerdo a lo indicado en el Estatuto de la Ley 21.152, que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo que sobre la materia se dispongan en el Estatuto Docente, Estatuto de los Asistentes de la Educación, sus reglamentos y en el contrato colectivo de trabajo.

**ART. 21°:** Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

**ART. 22°:** Solo si el trabajador docente, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

Con todo, el trabajador docente cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones. En el caso de los asistentes de la Educación se debe regir íntegramente por lo que indica su Estatuto en el Art. 41.

**ART. 23º:** Todo lo dicho en este TÍTULO es sin perjuicio de la aplicación preferente, en su caso, de las disposiciones especiales que en materia de feriado y suspensión de actividades contemplan los artículos 80 del Estatuto Docente, Estatuto Asistentes de la Educación, 74 Código del Trabajo y las disposiciones del contrato colectivo vigente.

### **CAPITULO X Protección de la Maternidad y Paternidad**

**ART. 24º:** Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él.

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

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

Durante el período de embarazo la mujer no podrá ser destinada a realizar trabajos pesados o que puedan ser perjudiciales para su salud.

Los derechos referidos en este artículo serán irrenunciables.

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

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

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

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

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

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



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

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

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

### **CAPITULO XI De las Licencias Médicas**

**ART. 25°:** El Trabajador imposibilitado para asistir al trabajo por razones de salud dará aviso a la Secretaria de Dirección de su respectivo establecimiento, por sí mismo o por intermedio de un tercero, a más tardar, al día siguiente hábil de presentada su enfermedad.

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

### **CAPITULO XII Informaciones, Peticiones y Reclamos**

**ART. 26°:** Todo reclamo, petición o requerimiento de información laboral deberá ser formulado en forma escrita por el interesado a su superior jerárquico, con la individualización del Trabajador y su firma, siempre en términos respetuosos. Estas peticiones serán contestadas por escrito por la empleadora dentro del plazo de veinte días hábiles.

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


**ART. 27°:** Los permisos por faltar al trabajo sólo serán los calificados por la Corporación como permisos administrativos que se otorgarán en casos justificados y siempre que la Dirección esté en condiciones de concederlos, que en todo caso serán con derecho a remuneración de conformidad a los establecidos en los convenios colectivos. Las otras faltas a sus laborales no se considerarán permisos administrativos siendo esto no retroactivos.

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

### **CAPITULO XIII Procedimiento Para Deducir Reclamos y Su Aplicación**

**ART. 28°:** Todo funcionario de la Corporación que tome conocimiento de un hecho que pueda constituir una contravención a las normas de este reglamento, deberá comunicarlo por cualquier medio a un Docente Directivo de su respectivo establecimiento, quien practicará una investigación dentro de un plazo máximo de treinta días hábiles, prorrogables las veces que sea necesario, con un máximo de noventa días, a fin de determinar la existencia de la infracción y la participación de los trabajadores involucrados en ella.

En esta investigación el presunto involucrado tendrá siempre derecho a ser oído, para cuyos efectos, deberá ser citado en forma escrita o mediante correo electrónico por el funcionario investigador, tan pronto como

	<b>Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad</b>	<b>Código</b>	RIOHS
		<b>Revisión</b>	3
		<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

sea conocida la denuncia en su contra y en todas las demás oportunidades que el mismo funcionario determine, o sea solicitado por el presunto involucrado.

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

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

**ART. 29°:** Recibidos los antecedentes, si las circunstancias del caso lo ameritan, el Presidente dispondrá, dentro del plazo máximo de quince días, la práctica de las diligencias adicionales que estime pertinentes.

Agotada la investigación, el Presidente tendrá la facultad para resolver el archivo de los antecedentes, si la investigación no permite configurar una infracción al presente reglamento, informando de ello a los involucrados, quienes podrán insistir en la investigación, aportando nuevos antecedentes.

Por el contrario, si los antecedentes permiten dar por establecida una infracción a este Reglamento, el Presidente de la Corporación aplicará la medida disciplinaria que corresponda, que será notificada al trabajador, quien tendrá un plazo máximo de diez días hábiles para solicitar su reconsideración al Directorio de la Corporación. Quien resolverá la solicitud de reconsideración dentro de un plazo máximo de quince días. En contra de esta resolución no procederá recurso alguno, en cuyo caso solo procederá recurso de reclamación ante la Inspección del Trabajo, dentro de cinco días hábiles contados desde su notificación.

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

## **CAPITULO XIV Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones**

**ART. 30°:** Procedimiento de Reclamación establecido en la Ley 20348 sobre Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres.

Según lo referido en el artículo 62 bis del código del trabajo, todo Empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

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

1. El trabajador o trabajadora que considere que está siendo discriminado en materia de remuneraciones por razones de género, podrá hacer su denuncia por escrito ante el Presidente de la Corporación invocando en su presentación las razones o hechos que respaldan su reclamo.
2. El Presidente de la Corporación, estudiará los antecedentes recibidos, elaborando un primer informe que dé cuenta de las diferencias objetivas que descarten un trato discriminatorio en la situación denunciada, entregando en base a dicho informe, una respuesta por escrito, en un plazo no mayor a 30 días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.
3. En caso de que el trabajador no comparta los fundamentos expuestos, podrá apelar de dicha resolución concurriendo a la Dirección del trabajo.





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### **CAPITULO XV De la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual**

Se entenderá por acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. De conformidad al Art. 2 del Código del Trabajo, Art. 1 y 2 Ley N° 18.620, Art. 1° N° 1 a) Ley N° 20.005 y Art. 1 N° 1 Ley N° 20.607.

Las conductas de acoso sexual pueden presentarse tanto entre superior y subordinado (y viceversa), como entre pares. Su manifestación puede producirse por diversas vías, entre ellas el correo electrónico, cartas, mensajes, llamados telefónicos, regalos, tarjetas, y otras manifestaciones que impliquen una conducta sexual no deseada por la persona afectada que atente contra su dignidad.

Asimismo, constituye acoso sexual el uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos, acercamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada. El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas también es constitutivo de acoso sexual.

**En la Empresa serán consideradas, entre otras, como conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:**

- Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

**ART. 31°:** Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en los Art. 63 y siguientes de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Art. 160 Número 1 Letra b) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

**ART. 32°:** En conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 N° 12 del Código del Trabajo y Art. 1° N° 3 Ley N° 20.005, este Reglamento contiene el procedimiento para tratar los casos de acoso sexual.

**ART. 33°:** Todo trabajador/a de la Empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la administración superior y/o a la **Gerencia de Personas o al Departamento de personal** de la Empresa, facultándose también



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

para estos efectos a las asistentes sociales; o la Inspección del Trabajo competente. Art. 211-A del Código del Trabajo.

**ART. 34°:** Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Art. anterior deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días corridos. Para lo anterior, la **Gerencia de Personas o el Departamento de personal** designará a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer estas materias, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia. Art. 211-C del Código del Trabajo.

La Empresa 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, la jerarquía del acusado, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 5 días de haberse recibido el reclamo.

**ART. 35°:** La denuncia dirigida a la Gerencia de Personas o al Departamento de Personal deberá ser escrita, indicando el denunciante su nombre, apellidos y R.U.T., el cargo que ocupa en la Empresa; unidad donde se desempeña; 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 de acuerdo al Art. 211-A del Código del trabajo y Art. 1° N° 7 Ley N° 20.005.

**ART. 36°:** Recibida la denuncia, la Empresa tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal y reservada, 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. Art. 211-B del Código del Trabajo.

**ART. 37°:** El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, solicitará a la Gerencia de Personas o al Departamento de personal, 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, la re-destinación de una de las partes, permiso temporal con goce de remuneraciones u otra medida que estime del caso, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Art. 211-B del Código del Trabajo.

**ART. 38°:** 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 de la investigación y se garantizará a ambas partes que serán oídas.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 39°:** Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

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

**ART. 40°:** El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia de Personas o Departamento de personal de la Empresa a más tardar dentro de 20 días contados desde el inicio de la investigación y notificada, en forma personal, a las partes dos días después de entregado el informe.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 3 días siguientes al conocimiento del informe, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Art. 211-C del Código del Trabajo. 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 misma. Este informe será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.

**ART. 41°:** Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Gerencia de Personas o el Departamento de personal, quien realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días.

**ART. 42°:** El afectado/a 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.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Empresa procederá a tomar las medidas de resguardo, tales como las descritas en el Art. 63°, u otras que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este Reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

**ART. 43°:** 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 este Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

**ART. 44°:** Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. Art. 211-D del Código del Trabajo.

**ART. 45°:** En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Art. 211-E del Código del Trabajo.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### De la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral

**ART. 46°:** Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente. Corresponden a todos los seres humanos dotados de estatus de personas o ciudadanos con capacidad de obrar. El titular de estos derechos, cuando son vulnerados dentro de la empresa, tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos. Se incorporan dentro de la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral el acoso sexual, acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo


El procedimiento de los artículos anteriores respecto al acoso sexual también se aplicará para los casos de denuncia de **acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo o tele distancia**

Se entenderá como **acoso laboral**, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, de acuerdo al Art. 2 del Código del Trabajo y Art. 1 N° 1 Ley N° 20.607.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

- Deben existir conductas que impliquen una agresión moral o física hacia él o los trabajadores afectados o que sean contrarias a la dignidad de la persona, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
- Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisará, cualquier acto que cause mengua o descredito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.
- Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

Los actos de **discriminación laboral** (de conformidad al Art 2 inciso 4 del Código del Trabajo, Art. 11 Ley N° 21.155 y Art. 1 N° 1 Ley N° 20.940), son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

	<b>Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad</b>	<b>Código</b>	RIOHS
		<b>Revisión</b>	3
		<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

El teletrabajo es aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. El trabajo a distancia es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se entenderá como **menoscabo por teletrabajo o tele distancia** todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc.

**ART. 47°:** Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en los Art. 72 al 75 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Art. 160 Número 1 Letra f) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso laboral.

## **CAPITULO XVI De las Obligaciones**

**ART. 48°:** Además de las contenidas en las Leyes (Código del Trabajo, Estatuto Docente, Estatuto Asistentes de la Educación), Reglamentos del trabajo y en sus respectivos contratos de trabajo, serán obligaciones de los trabajadores:

- a. Comportarse dentro del ámbito laboral con el debido respeto que toda persona merece en su dignidad, de conformidad con las leyes vigentes y a las normas de este Reglamento, independientemente de su rango, cargo o condición. (grave)
- b. Cumplir las órdenes que impartan las autoridades de la Corporación y los Directivos de cada establecimiento en particular. (grave)
- c. Dar cuenta dentro de las 24 horas siguientes de la razón de sus inasistencias por enfermedad, haciendo llegar dentro de los dos días siguientes de iniciada la enfermedad, en la Unidad de Recursos Humanos la Licencia Médica correspondiente. (grave)
- d. Asistir con puntualidad a su trabajo. La empleadora descontará mensualmente el tiempo no trabajado por atrasos y días no asistidos sin justificación médica. (grave)
- e. Registrar personal y correctamente la hora de ingreso y egreso de su trabajo en el Registro de Asistencia correspondiente. (grave)
- f. Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro del espacio físico que realiza su labor conforme a las instrucciones sobre seguridad impartidas, sean ellas verbales o escritas. (grave)
- g. Mantener un comportamiento leal y honorable para con las autoridades de la Corporación, los directivos y sus pares de cada establecimiento, en sus actuaciones personales y de trabajo. (grave)
- h. Justificar debidamente toda ausencia al trabajo cuando no haya tenido permiso para faltar, otorgado de conformidad a lo dispuesto en el TÍTULO VIII sobre informaciones, peticiones y reclamos de este Reglamento. (grave)
- i. Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento, cuyo texto le será entregado al momento de su contratación o cada vez que sea modificado, y que estará disponible además en la página Web de la Corporación Educacional Complejo Alberto Widmer. (grave)



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- j. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes, materiales, instrumentos y útiles de la Corporación, haciéndose personalmente responsable de la preservación de aquellos que estuvieren a su cuidado. (leve)
- k. Dar aviso inmediato a sus superiores de pérdidas, deterioros o descomposturas que sufran los equipos u objetos a su cargo. (leve)
- l. Ejecutar las labores a su cargo con la diligencia, cuidado y esmero apropiados en el tiempo y lugar convenidos, empleando al efecto todos los medios y elementos tecnológicos que la empleadora ponga a su disposición. (leve)
- m. Mantener limpia y en orden su área de trabajo y colaborar al mantenimiento del aseo de todas las dependencias, independientemente de su función o cargo. (leve)
- n. Usar los implementos, herramientas y medios tecnológicos suministrados por la empleadora en el estricto cumplimiento de sus obligaciones funcionarias y no en actividades ajenas a las mismas. (leve)
- o. Utilizar vestuario sobrio con colores neutrales que no distraigan la atención de los alumnos, evitar ropa transparente o provocadora. (leve)

Todas las faltas tipificadas como graves en el presente reglamento ameritarán envío de carta de amonestación. Todas las faltas tipificadas como leves serán objeto de amonestación verbal, en una primera instancia, si la falta fuese reiterativa se enviará carta de amonestación. De ambos casos se dejará registro en la hoja de vida de cada funcionario.

## **CAPITULO XVII De las Otras Obligaciones del Docente y/o Asistentes de la Educación**

### **DEL DOCENTE:**

#### 1. De carácter Administrativo

- Llenado de libros de clases al inicio del año escolar y procurar su actualización durante el transcurso del año. (grave)
- Asistencia diaria Hoja Pedagógica: registrar alumnos asistentes e inasistentes en su asignatura (grave)
- Firmar la hora realizada en su asignatura en el horario correspondiente, es decir, hora a hora, de lo contrario se entiende que la hora no fue realizada. (grave)
- Registrar los contenidos de su asignatura tratados en dicha clase (grave)

#### 2. De carácter pedagógico

- Debe mantener la planificación de la asignatura a la vista en la sala de clases. (grave)
- La clase debe ceñirse estrictamente a lo señalado en la planificación. (leve)
- Consignar las evaluaciones en las fechas calendarizadas por la Unidad Técnico-Pedagógica. (leve)
- Registrar calificaciones y observaciones de los cursos que atiende en la plataforma NAPSIS, en las fechas indicadas por la Unidad Técnico-Pedagógicas. (leve)

#### 3. De carácter general

- Dejar por escrito citación de apoderados para aquellos alumnos que transgredan las normas del Reglamento Interno de Convivencia Escolar; para entregar otro tipo de información que el apoderado necesite tomar conocimiento, todo lo anterior debe quedar consignado en hoja de vida del alumno, además de instrumento entregado por la Inspectoría General para su registro. (grave)

DEL ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN (INSPECTOR DE PATIO)



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- a) Supervisar permanentemente que la asistencia de estudiantes consignados en hoja pedagógica de los libros de clases no presente anomalías o errores. (leve)
- b) Registrar diariamente al término de la segunda hora de clases, la asistencia de los cursos asignados a su cargo en la hoja correspondiente de subvenciones. (grave)
- c) Ingresar diariamente la asistencia, de los cursos a cargo en SISTEMA SIGE. (leve)
- d) Ingresar asistencia y atrasos en SISTEMA NAPSIS. (leve)
- e) Monitorear permanentemente la asistencia de los estudiantes que se encuentran a su cargo, detectando aquellos que se ausentan con mayor frecuencia e informando a su superior directo los casos de mayor complejidad.
- f) Citar a los apoderados o tutores de los estudiantes que presentan un alto porcentaje de inasistencias, para informarse del caso y adoptar los procedimientos que correspondan, de común acuerdo con el jefe de unidad. (leve)

Todas las faltas tipificadas como graves en el presente reglamento ameritarán envío de carta de amonestación. Todas las faltas tipificadas como leves, serán objeto de amonestación verbal, en una primera instancia, si la falta fuese reiterativa se enviará carta de amonestación. De ambos casos se dejará registro en la hoja de vida de cada funcionario.

### **CAPITULO XVIII Ley De La Silla**

**ART. 49°:** El empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

### **CAPITULO XIX De las Prohibiciones a los Trabajadores**

**ART. 50°:** Queda prohibido a los trabajadores incurrir en cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Ausentarse o abandonar el lugar de trabajo durante las horas de trabajo sin autorización de su superior o jefe.
- b. Interrumpir las labores contratadas fuera del intervalo de colación autorizado.
- c. Atender durante las horas de trabajo negocios personales o a personas que no tengan vinculación con la Corporación, sus alumnos o apoderados.
- d. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas o drogas en dependencias de los Colegios y/o de la Corporación.
- e. Introducir, vender o usar cualquier juego de azar durante la jornada de trabajo y todo acto de comercio ajeno a las labores contratadas.
- f. Presentarse a sus labores o desempeñarlas en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol o de las drogas.
- g. Adulterar el registro de asistencia o registrar la de otro trabajador.
- h. Portar armas de cualquier tipo en horas o lugares de trabajo.
- i. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender actividades o inducir a tales conductas, actuar con negligencia o causar intencionalmente daño a las instalaciones o materiales.
- j. Atrasarse reiteradamente en la hora de llegada a sus labores.
- k. Provocar disputas o riñas, permanecer dentro del Establecimiento o ingresar a él fuera de las horas de trabajo sin autorización superior.
- l. Fumar en cualquier momento, mientras se halle en las dependencias de la Corporación.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- m. Tratar inadecuadamente o con falta de respeto a sus compañeros de labores, subordinados, pares, jefes o autoridades, alumnos y/o apoderados del Colegio o a cualquier funcionario o persona dentro de los colegios o instalaciones de la Corporación.
- n. Incumplir o transgredir gravemente cualquiera de las obligaciones o prohibiciones del Reglamento de Convivencia Escolar, cuyo texto estará disponible materialmente en la Secretaría de cada Colegio y en forma virtual en la página web de cada uno de los establecimientos.
- o. Infringir cualquiera de las prohibiciones establecidas en el presente Reglamento. Incitar o promover de cualquier modo o medio a los alumnos a participar de manera directa o indirecta en las manifestaciones de los trabajadores de la Corporación. -
- p. Consignar de manera errónea asistencia de alumnos en registro pedagógico, de manera reiterada. (más de una vez).
- q. No difundir información correspondiente a la corporación (Fotografías, Correos, Etc.) ya que son de carácter confidencial.

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

### **CAPITULO XX Del Consumo de Tabaco, Ley N°20.105**

**ART. 51°:** Se prohíbe fumar en todos los espacios cerrados o abiertos de los Establecimientos Educativos de la Corporación Educacional Complejo Alberto Widmer, en las dependencias, edificios y áreas anexas a estos establecimientos. Se prohíbe también fumar en todos los espacios cerrados de las dependencias no educativas de la Corporación, en medios de transporte de uso público o colectivo de la Corporación o contratados por ésta y en recintos donde se almacenen o mantengan combustibles u otros materiales inflamables.

### **CAPITULO XXI De las Sanciones y Aplicaciones de Medidas Disciplinarias**

**ART. 52°:** Sin perjuicio de las demás sanciones que el legislador permita aplicar, las infracciones en que incurran los Trabajadores a las disposiciones del Reglamento Interno, podrán ser sancionadas por la Corporación con las siguientes medidas disciplinarias, según la gravedad de la infracción cometida:

**Amonestación Verbal:** Consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente al funcionario involucrado, dejando constancia de ella en su carpeta personal. (Falta menos grave)

**Amonestación o censura por escrito:** Consiste en la reprensión formal que se hace al funcionario involucrado, por escrito, dejándose constancia de ella en su carpeta personal.

(Falta grave)

En casos graves y calificados, la Corporación podrá disponer la terminación del contrato de trabajo, por la causal que en su caso corresponda, de acuerdo al Código del Trabajo, Incumplimiento a las obligaciones que indica Estatuto Docente y/o Estatuto de los Asistentes de la Educación y Disposiciones contenidas en este Reglamento.

**ART. 53°:** Causales De Amonestación O Censura Por Escrito;

Serán causales de amonestación o censura por escrito, el incumplimiento o transgresión a cualquiera de las conductas descritas en los títulos XV; XVI; XVII del presente reglamento. Y todas aquellas conductas que de alguna forma u otra impidan el normal funcionamiento del establecimiento educacional y que por el sólo ministerio de la ley determinen que constituyen una falta grave al contrato de trabajo.





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### **CAPITULO XXII- De las organizaciones sindicales**

**ART. 54°:** La Corporación reconoce el derecho de los trabajadores, cualquiera sea su naturaleza jurídica, de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas en conformidad al Art. 212 del Código del Trabajo y Art. 1° L. 19.069.

**ART. 55°:** La Corporación no condicionará el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. El Código del trabajo prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. De conformidad al Art. 215 del Código del Trabajo y Art. 4° Ley N° 19.069.

**ART. 56°:** Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. De conformidad al Art. 224, 235 y 243 del Código del Trabajo.

**ART. 57°:** La Corporación no realizará acciones que sean consideradas prácticas antisindicales que atenten contra la libertad sindical. De conformidad al Art. 289 del Código del trabajo.

### **CAPITULO XXIII - La discriminación**

**ART. 58°:** La Ley N° 20.609 tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Al Estado de Chile le corresponde elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República de Chile. De conformidad al Art. 1° Ley N° 20.609.

**ART. 59°:** Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. De conformidad al Art. 2° Ley N° 20.609.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 60°:** Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. De conformidad al Art 2 inciso 4 del Código del Trabajo, Art. 11 Ley N° 21.155 y Art. 1 N° 1 Ley N° 20.940.

**ART. 61°:** Todo/a trabajador/a que se sienta discriminado/a al interior de la Corporación por alguna circunstancia, ya sea por su jefatura directa, por cualquier trabajador de la Corporación, o por trabajadores de empresas contratistas podrá reclamar ante su empleador, sin perjuicio de las acciones judiciales de no discriminación arbitraria, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión que importe discriminación arbitraria. De conformidad al Art. 3° Ley N° 20.940.

### **CAPITULO XXIV: REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

El presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad se dicta en cumplimiento a lo dispuesto por:

Art. 67° de la Ley N° 16.744, Sobre Seguro Obligatorio Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Título III del Libro I del Código del Trabajo".

Art. 14° del Decreto Supremo N° 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales "Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

Este Título de Higiene y Seguridad tiene como objetivos fundamentales:

- a) Fomentar, divulgar y aplicar la prevención de riesgos en seguridad e higiene en la empresa.
- b) Contar con una dirección líder, eficiente y responsable en temas de prevención de riesgos.
- c) Disponer y trabajar con equipos y herramientas en forma segura para los trabajadores.
- d) Utilizar elementos de protección, que cumplan con las normativas de certificación de calidad de los organismos competentes.
- e) Evitar que los Trabajadores cometan acciones subestándares en el desempeño de su labor.
- f) Evitar que los trabajadores desempeñen sus labores en condiciones sub- estándares.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- g) Indicar a los Trabajadores las obligaciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos durante la ejecución de su trabajo.
- h) Indicar a los Trabajadores las prohibiciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos durante la ejecución de su trabajo.
- i) Indicar las sanciones que deben aplicarse para el caso de contravención de las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.

### **CAPITULO XXV - Disposiciones generales**

**ART. 62°:** La Corporación y los trabajadores quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N°16.744 y a sus reglamentos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro por la autoridad y a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas de su Experto en Prevención de Riesgos, de su Departamento de Prevención de riesgos y/o de su Comité Paritario.

**ART. 63°:** La Corporación tomará todas las medidas necesarias y mantendrá en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas), informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, como también los implementos, equipos y herramientas necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

La Corporación debe identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran. Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Para ello el trabajador se le proporcionará un instrumento de autoevaluación de riesgos para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores.

La Corporación deberá informar por escrito al trabajador, de acuerdo con los procedimientos contenidos acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos. De conformidad con Art. 152 Quáter M, 184 del Código del Trabajo, Art. 3° N° 3 a) Ley N° 20.308 y Art. 3 D.S N° 594.

### **Párrafo I - Riesgo grave e inminente**

**ART. 64°:** Ante un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, la Corporación informará inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo. En caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, la empresa adoptará medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores.

El trabajador podrá interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá informar a la empresa dentro del más breve plazo, e informar de la suspensión a la Inspección del Trabajo.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la empresa suspenderá las labores de forma inmediata y procederá a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. **De conformidad al Art. 184 bis del Código del Trabajo y Art. Único Ley N° 21.012.**

### **Párrafo II - Control de salud**

**ART. 65°:** Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional, o podrá exigirle la corporación al postulante presentar un certificado médico de aptitud. Especialmente tratándose de industrias o trabajos peligrosos o insalubres con condiciones ambientales desfavorables. De conformidad al Art. 184, 185 y 186 del Código del Trabajo.

**ART. 66°:** Todo trabajador al ingresar a la Corporación deberá llenar la Ficha Médica 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.

**ART. 67°:** 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. Igualmente debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infectocontagiosas.

**ART. 68°:** Cuando a juicio de la Corporación, del Comité Paritario o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, y lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar a examen médico a cualquier trabajador con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. 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 conformidad al Art. 184 del Código del Trabajo, Art. 71 Ley N° 16.744 y Art. 72 Letra a) y g) del D.S. N°101.

### **CAPITULO XXVI - De las obligaciones**

#### **Párrafo I - De la obligación de informar de los riesgos laborales**

**ART. 69°:** La Corporación tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de la Escuela.

Deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos. De Conformidad al Art. 21° D.S N° 40.

Ver Anexo De la Obligación de Informar.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 70°:** La empresa debe mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo. De Conformidad al Art. 22° D.S N° 40.

**ART. 71°:** La Corporación dará cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 92° de este Reglamento a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos. Si no existen los Comités o los Departamentos, la empresa proporcionará la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada. De Conformidad al Art. 23° D.S N° 40.

**ART. 72°:** Será obligación permanente de la Corporación adoptar las medidas de Prevención de Riesgos que sean necesarias para proteger efectivamente la vida y salud de los trabajadores de ella.

**ART. 73°:** Teniendo en cuenta que la Prevención de Riesgos Profesionales es de carácter obligatorio, los trabajadores deberán cumplir todas las Normas de Seguridad que se identifiquen en el presente Reglamento.

### Párrafo II - De comité paritario de higiene y seguridad

**ART. 74°:** El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es una organización legal de participación conjunta entre la Empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo, y se adopten acciones que contribuyan a su eliminación o control.

**ART. 75°:** Serán consideradas prácticas antisindicales de la empresa, obstaculizar la formación o funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes de conformidad al Art. 289 del Código del Trabajo.

**ART. 76°:** En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajan más de 25 personas se constituirá un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomiende la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. De acuerdo al Art. 1° D.S 54 y Art. 66 Ley N° 16.744.

**ART. 77°:** Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, este funcionario deberá resolver sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario. De conformidad al Art. 1° y 12° D.S 54.

**ART. 78°:** Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por representantes de la empresa y de los trabajadores; dicho Comité, estará conformado por 3 titulares representantes de la empresa y 3 titulares representantes de los trabajadores. Además, deben considerarse tres representantes de ambas



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

partes en calidad de suplentes. De conformidad al Art. 3º D.S 54.

**ART. 79º:** En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste. De conformidad al Art. 243 del Código del Trabajo.

**ART. 80º:** Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, cuando cumplan con el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto del Art. 66 Ley Nº 16.744, que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. De conformidad al Art. 66º Bis Ley Nº16.744.

**ART. 81º:** El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Empresa debe cumplir con las siguientes funciones y atribuciones dispuestas en el Art. 66 de la Ley Nº 16.744 y Art. 24 del Decreto Supremo Nº 54.

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

- Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
- Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
- Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2. Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;

- Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador.
- Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la empresa;
- Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos:

- Nombre del accidentado y su trabajo;
- Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;
- Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere;
- Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga;
- Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 82°:** Todas las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritario que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones. De conformidad al Art. 15° D.S 54 y Art. 66 Ley Nº 16.744.

**ART. 83°:** Si la empresa, por el número de trabajadores que ocupa, no está obligada a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá solicitar asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités, de los organismos especializados del Servicio de Salud, del Organismo Administrador del Seguro o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio de Salud haya facultado para desempeñarse como experto en prevención de riesgos. De conformidad al Art. 23° D.S 54.

**ART. 84°:** Para todo lo que no está incorporado en el presente reglamento, en relación a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto la empresa y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en forma íntegra en el Decreto Supremo Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social "Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".

**ART. 85°:** La Corporación podrá aplicar un Procedimiento de Investigación de Accidente del Trabajo o de Trayecto que considere al menos las siguientes actividades:

- Revisión de documentación (Informes de detección de peligros- análisis de riesgos).
- Visita al lugar de los hechos.
- Entrevista a testigos del accidente.
- Entrevista al accidentado si es posible.
- Inspeccionar el lugar de trabajo (guía de observación).
- Construir un relato coherente de lo ocurrido.
- Listar los hechos.
- Ordenar los hechos en el árbol, que son las causas que dieron origen al accidente
- De la explotación del árbol derivará las medidas a adoptar y conocerá las causas del accidente por tanto conocerá las medidas correctivas.
- Con la información obtenida completar Denuncia Individual de Accidente del Trabajo DIAT.

Como referencia se puede utilizar [Guía Técnica de Apoyo Investigación de Accidentes del Trabajo](#) de la Dirección del Trabajo.

**ART. 86°:** Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. 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 o





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

**ART. 87°:** 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 determinar 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 Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por el Gerente del Área respectiva. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador.

Para efectos del presente Reglamento, la investigación del accidente también puede ser realizada por el Comité Paritario, el Organismo Administrador de la Ley 16.744, el Experto en Prevención de Riesgos o el departamento de Prevención de Riesgos.

El formato a utilizar para la investigación de accidente será el establecido por la empresa, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

- Nombre completo del accidentado.
- Edad.
- Día y hora del accidente.
- Lugar del accidente.
- Trabajo que se encontraba realizando.
- Declaración firmada del accidentado.
- Declaración firmada de testigos.
- Determinan causas del accidente.
- Establecer medidas de control.
- Capacitar al trabajador y al resto de los trabajadores de la sección, de las medidas recomendadas.

**ART. 88°:** El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo o de trayecto o que se encuentre en reposo médico por enfermedad profesional, no podrá trabajar en el Complejo sin que previamente presente un Certificado de Alta, otorgado por el médico tratante. El cumplimiento de esta norma será controlado por el jefe directo del trabajador afectado, quien podrá consultar, en caso de dudas, a la respectiva área de personal del Complejo.

### **Párrafo III - De la prevención de riesgos y capacitación**

**ART. 89°:** La Corporación mantendrá un programa permanente de capacitación para los trabajadores contratados en materia de Prevención de Riesgos con cursos, publicación de afiches, distribución de instructivos, charlas sobre peligros específicos, etc., Para los nuevos trabajadores la empresa mantendrá programas de charlas de inducción que contempla Informar los Riesgos Laborales asociados a sus labores. La empresa cumple con la Obligación de Informar los Riesgos Laborales por medio de los programas de capacitación y las charlas de inducción. De conformidad al Art. 21 D.S N° 40.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

El Anexo N°4 del presente Reglamento, contiene el formulario de Obligación de Informar los Riesgos Laborales.

La Empresa para dar cumplimiento a la normativa vigente requerirá la permanente identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, el establecimiento y la implementación de las medidas de control de los riesgos, para las actividades rutinarias y no rutinarias, realizadas por el personal propio, de contratistas y visitas.

**ART. 90°:** Todo trabajador nuevo y antiguo deberá asistir a un curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

**ART. 91°:** Será responsabilidad del trabajador estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a realizar. De existir dudas sobre ellas, se deberá solicitar asesoría a su jefatura directa u otras áreas técnicas de la empresa.

**ART. 92°:** La empresa mantendrá los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm. De conformidad al Art. 7 y 8 D.S 594.

**ART. 93°:** La empresa y el trabajador deberán mantener en buenas condiciones de orden y limpieza los lugares de trabajo, áreas de circulación y edificios en general. De conformidad al Art. 11 D.S N° 594.

**ART. 94°:** El trabajador deberá notificar cualquier peligro (condición o acción insegura) o incidentes que ocurran, reportándolo a su jefe directo o a través de los medios que la empresa establezca. Deberá ser preocupación de cada jefatura directa motivar a sus trabajadores para que reporten los peligros e incidentes, canalizándolo al área que corresponda para el control del peligro informado.

**ART. 95°:** Las jefaturas directas deberán estimular el aporte de ideas relativas a la Prevención de Riesgos, por parte de los trabajadores, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y/o enfermedades profesionales.

**ART. 96°:** La Corporación|| mantendrá señalización visible y permanente en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el idioma de ellos, en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias, así como la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario. De conformidad al Art. 37 D.S N° 594.

**ART. 97°:** Se prohíbe a los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles. De conformidad al Art. 40 D.S N° 594.

**ART.98°:** Los trabajadores que manipulen sustancias peligrosas deberán estar debidamente capacitados sobre los peligros y riesgos asociados a su manipulación. De conformidad al Art. 42 del D.S 594 y Art. 13 D.S 43.

**ART. 99°:** El trabajador deberá estar siempre dispuesto a participar en los Programas de Capacitación que se coordinen en materias de Prevención de Riesgos, otorgándose por parte de sus jefes directos la autorización y apoyo necesario para participar en dichos programas.

**ART 100°:** El trabajador deberá presentarse en condiciones físicas satisfactorias a su trabajo. En caso de sentirse enfermo, deberá comunicarlo a su jefe directo.

**ART. 101°:** Cuando un jefe determine y ordene a uno o varios trabajadores que ejecuten un trabajo, para lo cual no han sido entrenados y que presuma un riesgo de accidente, él o los trabajadores podrán previamente consultar al Departamento de Prevención de Riesgos, al Experto en Prevención de Riesgos Encargado o al Comité Paritario, quien luego de un análisis de riesgos, determinará las medidas de prevención a considerar. Los trabajadores podrán negarse a ejecutar la labor riesgosa mientras no se cumple con las exigencias de prevención formuladas por el señalado Departamento de Prevención de Riesgos, al Experto en Prevención de Riesgos Encargado o al Comité Paritario.

**ART. 102°:** El trabajador deberá hacer un buen uso de las escaleras, ocupando los pasamanos y evitando correr de acuerdo a la señalética establecida, subir o bajar despreocupadamente suprimiendo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física del trabajador. De conformidad al Art. 37 D.S 594.

**ART. 103°:** El trabajador que maneje vehículos de la Empresa o los tenga a su disposición deberá, en un plazo prudente, asistir y aprobar un curso de "Manejo a la Defensiva en vehículos livianos".

**ART. 104°:** El trabajador deberá preocuparse y cooperar con el cuidado, mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de los equipos, máquinas, herramientas de trabajo e instalaciones generales de la Empresa. Su preocupación no solo deberá limitarse a evitar incidentes que puedan afectarle a él, sino a todos los trabajadores de la Empresa, lo que significa un compromiso real con la Prevención de Riesgos. De conformidad al Art. 36 D.S N° 594.

**ART. 105°:** Los trabajadores revisarán con la periodicidad fijada por la empresa, las máquinas a su cargo, limpiándolas, lubricándolas para poder así laborar con seguridad en cada jornada de trabajo.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 106°:** Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquiera imprudencia o bromas de terceros, que al poner en movimiento la máquina cree condiciones inseguras. Esta misma precaución, deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

**ART. 107°:** Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su jefe o a cualquier ejecutivo de la empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

**ART. 108°:** 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 de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

**ART. 109°:** La empresa se preocupará de otorgar los recursos necesarios para implementar las medidas de prevención de riesgos que a juicio del Comité Paritario o del Asesor en Prevención de Riesgos, según corresponda y previo análisis de la situación, se determinen como necesarias.

### **Párrafo IV - De las emergencias**

**ART. 110°:** La empresa contará con un plan de emergencias que incorpore todas las posibles emergencias que puedan producirse por manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas reguladas por el D.S N° 43, con sus respectivos procedimientos, cadena de mando, plano que incluya todas las instalaciones, zonas de seguridad, vías de acceso y de salida, lista actualizada de sustancias peligrosas, equipos y elementos para combatir la emergencia. De conformidad al Art. 42 D.S N° 594 y Art. 53, 166, 177 y 190 D.S N° 43.

**ART. 111°:** La empresa implementará las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido. El control de los productos combustibles incluirá medidas como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso. De conformidad al Art. 44 D.S. N° 594.

**ART. 112°:** La Corporación ante la existencia de algún riesgo de incendio mantendrá la cantidad necesaria de extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que se manipulen o se almacenen. Los extintores cumplirán con los requisitos y características que establece el D.S N° 44 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención. De conformidad a los Art. 45 al 51 D.S 594.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 113°:** Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia. De conformidad al Art. 48 D.S. N° 594.

**ART. 114°:** El trabajador del Colegio deberá participar activamente en los ejercicios de evacuación ante emergencias, manteniéndose informado sobre los instructivos y manuales con que deberá contar cada uno de sus centros de trabajo. Al mismo tiempo, deberá estar dispuesto a participar en los programas de entrenamiento sobre el uso de los extintores u otros equipos de protección de incendios en los cuales sea necesario instruirlo.

**ART. 115°:** Las Brigadas de Emergencia de la Empresa y los trabajadores que la conforman (brigadistas), deben cumplir con las funciones, obligaciones y responsabilidades establecidas en los Estatutos de Brigada y Emergencia de la empresa, y que se entiende que forman parte del Contrato de Trabajo, ya que una vez que se integran a la Brigada se obligan a participar en las actividades que ésta realiza para prevenir riesgos en el trabajo y para actuar en casos de que tales riesgos se materialicen.

Contrato de Trabajo debería incluir una cláusula que indique: "Las partes, de común acuerdo, dejan establecido que el trabajador desempeña, además de las funciones propias de su cargo, todas las actividades requeridas para formar parte del Cuerpo de Bomberos, Brigada de Rescate Especializado y Brigada de Emergencia por Áreas."

"Asimismo, declaran conocer ampliamente que para los efectos de la cobertura de la ley 16.744, las funciones las cumplirá, tanto dentro como fuera de los recintos de la empresa y, eventualmente, fuera de sus dominios, con la debida autorización de la Gerencia General/ Dirección o sus mandantes.". De conformidad al inciso 1° Art. 5° Ley N° 16.744.

**ART. 116°:** Todas las empresas que tengan la obligación de contar con planes de emergencia contra incendios y/o servicios o brigadas de extinción de incendios, deberán coordinarse con el Cuerpo de Bomberos que atiende su respectiva comuna. De Conformidad al Art. 8° Ley N° 20.564.

**ART. 117°:** Las empresas o faenas con trabajo a gran altitud y que tengan trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica deben contar con una brigada de emergencia, cuyo número será determinado por la Administración de acuerdo con la extensión de las faenas y el número de trabajadores, a la cual le corresponderá actuar sólo en caso de emergencia para atender al accidentado hasta que obtenga atención profesional. De conformidad al Art.110 b. 9 D. S N° 594.

**ART. 118°:** En Régimen de subcontratación, el Sistema de Gestión de la SST que deben implementar los contratistas deberá considerar la confección y establecimiento de un Plan de Emergencia de conformidad al inciso 3 Art. 9° de D.S N° 76.

**ART. 119°:** En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyen peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral. De conformidad al Art. 28 D.F.L. N° 2 "Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo".

### **Párrafo V - De la aplicación de los protocolos MINSAL**

**ART. 120°:** La empresa aplicará los Protocolos MINSAL que correspondan de acuerdo a la identificación de peligros, para adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de los trabajadores cuando puedan estar expuestos a agentes físicos, agentes químicos o agentes biológicos que puedan producir una enfermedad profesional. Ver Anexo N° 5 Protocolos MINSAL.

### **Párrafo VI - Decreto 50 "Reglamento de aplicación del Art. 13° del código del trabajo"**

**ART. 121°:** Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales

Para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor. De conformidad al Art. 1° del D.S N° 50.

**ART. 122°:** Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza o por sus condiciones de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° y 4° del D.S N° 50. Los menores de 18 años no podrán exponerse ocupacionalmente a radiaciones ionizantes de acuerdo al Art. 15° D.S N° 3.

**ART. 123°:** Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo.

**ART. 124°:** Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del menor. De conformidad al Art. 9° D.S N° 50.

Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor. De conformidad al Art. 9° D.S N° 50.

**ART. 125°:** Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación. De conformidad al Art. 10° D.S N° 50.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Párrafo VII - De las empresas contratistas

**ART. 126°:** Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión de SST, la empresa principal o mandante deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

La Corporación deberá velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del Art. 66 de la Ley N° 16.744, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. De conformidad al Art. 66 bis de la Ley N°16.744 y el D.S. N° 76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Aprueba Reglamento para la Aplicación del Artículo 66 Bis de la Ley N° 16.744.

**ART. 127°:** La Corporación, obra o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que impone el Seguro Ley N° 16.744 a sus contratistas en su calidad de entidades empleadoras. Igual responsabilidad afectará a los contratistas con las obligaciones de sus subcontratistas.

La Corporación, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores

La responsabilidad subsidiaria de la empresa, obra o faena operará, en el caso de los subcontratistas, sólo en subsidio de la responsabilidad de los contratistas. Art. 5° D.S. N° 101.

### Párrafo IX - De las prohibiciones en general

**ART. 128°:** Queda prohibido a los trabajadores(as) de la Empresa lo siguiente:

a. Asistir al trabajo bajo la influencia del alcohol y/o drogas y consumir bebidas alcohólicas y/o drogas, en todas las instalaciones de la Empresa, como también la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

b. Fumar al interior de las instalaciones del Establecimiento. En especial en las áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión. De conformidad al Art. 44 D.S N° 594. Y Art.152 Quáter M del Código del Trabajo.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- c. Manipular, procesar, almacenar, ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refiere el inciso segundo de los artículos 5º y 42 del decreto supremo N° 594.
- d. Cometer acciones inseguras que puedan comprometer su seguridad o la del resto de los trabajadores.
- e. Desobedecer las normas e instrucciones que se impartan en Prevención de Riesgos.
- f. Falta de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador conforme a la autoevaluación de riesgos para trabajos a distancia y teletrabajos.
- g. No usar los elementos de protección personal que la empresa entregue para su seguridad.
- h. Destinar el uso de los elementos de protección personal para fines que no sean laborales.
- i. Operar máquinas, equipos y/o herramientas para lo cual no estén capacitados. Efectuar trabajos peligrosos sin la autorización de la Jefatura directa.
- j. Entrar a lugares peligrosos, donde exista prohibición de hacerlo.
- k. Tratar en forma particular o por cuenta propia, las lesiones derivadas de un accidente del trabajo y/o de una enfermedad profesional.
- l. Reparar equipos, máquinas, instrumentos e instalaciones por cuenta propia.
- m. Negarse a participar en cursos o charlas de capacitación, dirigidos a proteger su seguridad.
- n. Negarse a colaborar en la investigación de un accidente o esconder información sobre condiciones peligrosas que puedan ocasionar un accidente.
- o. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones y reglamentaciones sobre prevención de riesgos, como asimismo dañar equipos, instrumentos, herramientas e instalaciones de la Empresa.
- p. Ingresar a los lugares de trabajo de la Empresa artefactos como: estufas eléctricas, anafres, calentadores de agua, etc., que puedan generar riesgos de incendios y lesiones a quien los opere, sin autorización previa.
- q. Hacer un mal uso de los equipos de control de incendio existentes en los edificios (red húmeda, seca, extintores, detectores de humo, sistemas de alarma, teléfonos, etc.) y/o vehículos de la Empresa.
- r. Resistirse a participar en los simulacros programados por la Empresa para hacer frente a una emergencia.
- s. Resistirse a evacuar el lugar de trabajo ante la instrucción de hacerlo frente a una emergencia detectada.
- t. No usar los dispositivos de seguridad existentes en equipos, instalaciones, herramientas y máquinas, los cuales permiten controlar riesgos de accidentes.
- u. Denunciar un accidente como de trabajo cuando no tenga relación con él.





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

v. No exceder los límites de velocidad fijados por Ley, Vialidad, o la Dirección General del Tránsito, u otra autoridad competente, o por la Empresa, si esta ha fijado un límite menor.

w. No se permite transportar en los vehículos, a personas ajenas a la Empresa.

**Párrafo X** - De la protección de los trabajadores en procesos de carga y descarga de manipulación manual. Ley 20.949

**ART. 129°:** Respecto a la protección de los Trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, se entenderá por Manipulación de Carga y/o Descarga, toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios Trabajadores. De conformidad al Art. 221-F del Código del Trabajo.

**ART. 130°:** La empresa velará por que se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. El trabajador que se ocupe de la manipulación manual de las cargas reciba una capacitación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud. De conformidad al Art. 221-G del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior, queda prohibido a los trabajadores de la Empresa lo siguiente:

- Llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas de peso superior a los 25 kilogramos, sin ayuda mecánica, tales como grúas, traspaletas, carros de arrastre, entre otros. De conformidad al Art. 221-H del Código del Trabajo.
- Mujeres y menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas superiores a 20 kilogramos. Artículo 221-J
- Las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada. Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Artículo 221-I.

La guía técnica fue aprobada mediante Resolución Exenta N° 22 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una herramienta que permitirá mejorar la gestión de los riesgos asociados al manejo manual de carga, tanto para la identificación, evaluación y control de estos, estableciendo niveles de implementación.

- Guía Técnica Para La Evaluación Y Control De Riesgos Asociados Al Manejo O Manipulación Manual De Carga  
Decreto Supremo N°63: Manejo manual de carga
- Resolución Exenta N°22: Actualiza guía técnica de evaluación y control de los riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### **CAPITULO XXVII- Las sanciones y reclamos**

**ART. 131°:** Las infracciones a las normas contenidas en este Reglamento serán sancionadas con una amonestación verbal en primera instancia y con una amonestación escrita en caso de reincidencia. Tratándose de infracciones calificadas graves por la Empresa, así como también en caso de una segunda reiteración de la misma infracción, se aplicará lo dispuesto en el artículo siguiente.

**ART. 132°:** El trabajador que contravenga en forma grave alguna de las normas de Higiene y Seguridad contenidas en este Reglamento, según calificación que hará la Empresa, será sancionado también con una multa de hasta 25% de la remuneración diaria. Corresponderá a la Empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Estas multas de acuerdo a lo establecido en el D.S. N°40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, serán destinadas a otorgar premios a los trabajadores de la Empresa que se destaquen en Prevención, previo al descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16.744.

**ART. 133°:** Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores de la Empresa.

En todo lo no considerado en forma expresa en el presente Reglamento, tanto respecto de la Empresa como de los trabajadores, se aplicarán las disposiciones de la Ley N°16.744, sus reglamentos, y el Código del Trabajo.

**ART. 134°:** De acuerdo con lo expresado en el Art. 70 del Título VII de la Ley N°16744 se considerará negligencia inexcusable o actos, omisiones o imprudencias temerarias, a las siguientes faltas o incumplimientos graves:

- a) Todas aquellas que, en forma deliberada involucren graves lesiones o daños físicos ocurridos o que a juicio del Comité Paritario la gravedad sea potencial.
- b) Todas aquellas que, en forma deliberada sin haber producido lesiones y/o daños serios tuvieron un alto potencial de gravedad para otras personas.
- c) Toda acción o falta de acción que en forma deliberada cause lesiones y/o daño a la persona u otras personas, al haberse comprobado que el causante tenía conocimiento y habilidades suficientes y que se encontraba física y mentalmente capacitado.
- d) Toda repetición deliberada de un acto inseguro que dio por resultado lesión y/o daño.
- e) Toda actitud negativa de un trabajador que, se refleje en incidentes con las características mencionadas en a), b), c) y d).

**ART. 135°:** Cuando al trabajador se le aplica la multa contemplada en el Art. 165° de 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.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### CAPITULO XXVIII - Procedimientos, recursos y reclamos

Párrafo I - Ley N° 16.744 y D.S. N° 101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**ART. 136°:** Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y al Organismo administrador la de los accidentes del trabajo.

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

**ART. 137°:** Los trabajadores o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones 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 recurso.

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

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuara mediante carta certificada o por los otros medios 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 correo.

**ART. 138°:** El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte 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 origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo del régimen previsional a que está afiliado, que no sea el que rechazo la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo esta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si estos fueran 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 (hoy Instituto de Previsión Social), la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familia o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que lo 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.

**ART. 139°:** La Comisión Médica de Reclamos 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 le sean ordenados.

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.

**ART. 140°:** La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con 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 interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 79 del D.S. N°101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**ART. 141°:** Los organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.


**ART. 142°:** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del Art. 77 de la Ley N°16.744 los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D.S. N°101.

## CAPITULO XXVIII - De accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Párrafo II - De los accidentes del trabajo o de trayecto

**ART. 143°:** De acuerdo al Art. 71 D.S N° 101 y Art. 76 Ley N° 16.744, en caso de accidentes del trabajo o de trayecto la empresa deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

	<b>Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad</b>	<b>Código</b>	RIOHS
		<b>Revisión</b>	3
		<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador,

- a) por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- b) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- c) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- d) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- e) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención.

**ART. 144°:** Todo Trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o en su defecto al Jefe Administrativo.

**ART. 145°:** Será obligación del jefe directo del accidentado o del Jefe Administrativo, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente de trabajo o de trayecto.

**ART. 146°:** Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. 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 o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera., cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, Jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### **Párrafo III - De las denuncias de enfermedades profesionales**

**ART. 147°:** De acuerdo al Art. 72 D.S N° 101 y Art. 76 Ley N° 16.744, en caso de enfermedades profesionales, la empresa deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente

- a) "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- b) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- c) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- d) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- e) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

**ART. 148:** El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo o de trayecto o que se encuentre en reposo médico por enfermedad profesional, no podrá trabajar en la Empresa sin que previamente presente un Certificado de Alta, otorgado por el médico tratante. El cumplimiento de esta norma será controlado por el Jefe directo del trabajador afectado, quien podrá consultar, en caso de dudas, a la respectiva área de personal de la Empresa.

**ART. 149°:** La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 80 de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por este por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

### **CAPITULO XXIX - Típicos y medidas preventivas**

**ART. 150°:** El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N° 40, en su Art. 21° establece "Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos".

**ART. 151°:** El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N° 40, en su Art. 22° establece "Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo".

**ART. 152°:** El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N° 40, en su Art. 23° establece "Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada".



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 153°:** El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N° 40, en su Art. 24°, establece “Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el Título VI, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N 16.744”.

Ver Anexo N°6 con Listado de Riesgos, Sus Consecuencias y las Medidas de Control.

### **DISPOSICIÓN FINAL - VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO**

**ART. 154°:** Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. De conformidad al Art. 156 del Código del Trabajo.

**ART. 155°:** La empresa estará obligada a mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador. De conformidad al Art. 67 de la Ley N°16.744 y Art. 14 del Decreto Supremo N° 40.


**ART. 156°:** El presente Reglamento entrará en vigencia a contar del día 01 mes Julio año 2022, y sustituirá el anterior existente, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido modificaciones u observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

La distribución de un ejemplar será la siguiente:

- Trabajadores de la Empresa
- Seremi de Salud (En la Región Metropolitana Avda. Bulnes N° 194. En Regiones en la Oficina Regional respectiva.)
- Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional)
- Organismo Administrador del Seguro.

En el Anexo 4 se adjunta modelos de Formularios de comunicación y registro.



	<b>Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad</b>	<b>Código</b>	RIOHS
		<b>Revisión</b>	3
		<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

## ANEXOS

### Anexo I - Registro de cargos de la empresa

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

#### I. PLANTA DOCENTE:

##### 1. DOCENTES PROPIAMENTE TALES:

###### 1.1 Profesor(a) de Educación Básica / Media

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Profesor de Enseñanza Básica / Media. válidamente otorgado por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Con posterioridad al TÍTULO y dentro de su área profesional.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Utilizar cotona o delantal entregados por el establecimiento durante toda su jornada de trabajo.


###### 1.2 Educador(a) de Párvulos

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

#### 2. DOCENTES TÉCNICOS:

##### 2.1 Orientador(a)

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

	<b>Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad</b>	<b>Código</b>	RIOHS
		<b>Revisión</b>	3
		<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Utilizar cotona o delantal entregados por el establecimiento durante toda su jornada de trabajo.

## 2.2 Psicopedagoga(o) y/o Fonoaudiólogo

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

## 2.3 Psicólogos

- Planificar y coordinar las actividades de orientación educacional, vocacional y profesional del establecimiento, de acuerdo con la Coordinación Pedagógica
- Atender a los apoderados de alumnos con problemas sociales, afectivos, emocionales, y de rendimiento, en casos calificados.
- Asesorar especialmente a los profesores jefes en su función de guía del estudiante a través de la jefatura y de rendimiento y consejo de curso, proporcionándole material de apoyo a su labor.
- Coordinar y asesorar programas de orientación. Como, drogadicción, alcoholismo u otras, que por su naturaleza reservada deben estar dentro de su ámbito.
- Asesorar a padres y apoderados para que contribuyan eficazmente al proceso de orientación de sus hijos o estudiantes.
- Ningún funcionario podrá mantener contactos personales en las redes sociales con alumnos o alumnas del colegio. A excepción de sitios creados exclusivamente para subir trabajos o tareas.
- Las inasistencias del personal deben ser comunicadas por escrito (correo electrónico) a Subdirección y Coordinación Académica (Básica y Media según corresponda), dejando constancia e informando razón de la ausencia.
- Mantener reserva de las situaciones personales de alumnos, apoderados y compañeros de trabajo. También de lo tratado en reuniones (GPT, Consejos, Coordinación, entrevistas, etc.)
- Propiciar relaciones armónicas con todos los docentes directivos, docentes y asistentes de la educación.
- Utilizar cotona o delantal entregados por el establecimiento durante toda su jornada de trabajo.

## II. PLANTA ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

### 1. Bibliotecario(a)

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



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad.
- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Utilizar cotona o delantal entregados por el establecimiento durante toda su jornada de trabajo.

### 2. Técnico en Enfermería

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

### 3. Inspector(a)

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

### 4. Laboratorista

#### 4.1 Ciencias

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

#### 4.2 Computación

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



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

- Salud Compatible con el cargo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Utilizar cotona o delantal entregados por el establecimiento durante toda su jornada de trabajo.

### 5 Asistente de Aula

- Características técnicas esenciales: Estar en posesión de TÍTULO de Asistente de Párvulos o equivalente, válidamente otorgado por una entidad Educacional reconocida por el Estado.
- Capacitación y experiencia: Deseable 1 año con posterioridad al TÍTULO y dentro del área ocupacional.
- Antecedentes Personales: Intachables.
- Buen desempeño laboral.
- Responsabilidad
- Salud Compatible con el cargo.
- Utilizar cotona o delantal entregados por el establecimiento durante toda su jornada de trabajo.

### 6 Secretaria(o) y/o Recepcionista

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

### 7 Estafeta

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

### 8 Auxiliar de Aseo

- Cumplir con los horarios de ingreso y salida del establecimiento, según se estipula en su anexo de contrato.
- Cumplir con el horario asignado para su colación, según lo estipula su anexo de contrato y con el tiempo asignado para ello (30 minutos).
- Tomar su colación en las dependencias preparadas para estos fines (casino)
- Utilizar elementos de seguridad entregados por el establecimiento durante toda su jornada de trabajo.
- Mantener el aseo y orden en todas las dependencias del establecimiento educacional y en particular las que se le han asignado a su cargo



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### 9 Portería

- Cumplir con los horarios de ingreso y salida del establecimiento, según se estipula en su anexo de contrato.
- Cumplir con el horario asignado para su colación, según lo estipula su anexo de contrato y con el tiempo asignado para ello (30 minutos).
- Tomar su colación en las dependencias preparadas para estos fines (casino)
- Utilizar el uniforme y elementos de seguridad entregados por el establecimiento durante toda su jornada de trabajo.
- Mantener el aseo y orden en todas las dependencias del establecimiento educacional y en particular las que se le han asignado a su cargo.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Anexo II - Protocolos MINSAL

#### Exposición de radiación UV

La empresa adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los Contratos de Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, especificará el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo". De conformidad al Art. 19º Ley Nº 20.096, Art. 184º del Código del Trabajo y Art. 67º ley Nº 16.744.

Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. De conformidad al Art. 21º Ley Nº 20.096.

Los trabajadores expuestos a radiación UV son los que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1º de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, de acuerdo a lo dispuesto en los Art. 109 a y 109 b D.S Nº 594.

La empresa con trabajadores expuestos a radiación UV de origen solar está obligada a realizar una gestión de riesgo que incluya:

- Informar a los trabajadores sobre los riesgos de exposición a radiación UV.
- Publicar diariamente el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control a aplicar, incluyendo los elementos de protección personal.
- Identificar los puestos de trabajo y los trabajadores con gran exposición que requieran medidas de protección adicionales.
- Los tipos de medidas a implementar según las indicaciones señaladas en la Guía técnica de Radiación UV de Origen Solar del Ministerio de Salud, tales como las ingenieriles, administrativas y elementos de protección personal.
- Implementar un programa práctico teórico para los trabajadores sobre el riesgo y las consecuencias de la exposición a la radiación UV y las medidas preventivas a tomar.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### **Factores de riesgo De Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT)**

La empresa de acuerdo al Art.110 a.1 D.S N° 594 deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (Tmert) dictada por el Decreto N° 804 Exento del Ministerio de Salud.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

La empresa deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo. La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización. De Conformidad al Art. 110 a.3 D. S N° 594.

El Ministerio de Salud elaboró un Protocolo de Vigilancia para Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgo de Trastornos Musculo-Esqueléticos de Extremidades Superiores Relacionas con el Trabajo (TMERT-EESS) el cual fue aprobado por la Resolución Exenta N° 503 del 03 de agosto de 2012 del Ministerio de Salud.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Protocolo riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo.

Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador o la trabajadora están expuestos a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización

El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus colaboradores con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL (cuestionario SUSES-ISTAS 21), e intervenir si la empresa presenta una enfermedad profesional de salud mental, o un nivel de riesgo alto (de 4 a 5 puntos). De conformidad al Art. 3 D.S N° 594.

La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando cualquiera de las dos versiones del Cuestionario SUSES/ISTAS21, de acuerdo a su realidad organizacional o a los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSES.

La primera evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando la empresa tenga seis meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) de posible origen laboral.

Resolución Exenta N° 2580 del ISPCH-Minsal Aprueba el Documento "Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo" Elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional del ISP.





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Exposición a ruido ocupacional (PREXOR)

El Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido PREXOR (2013), permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales.

En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del Protocolo PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

La aplicación del Protocolo PREXOR es de responsabilidad de los Organismos Administradores de la Ley 16.744, las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido. De conformidad al Art. 70 al 82 D.S N° 594.

La fiscalización del cumplimiento del Protocolo PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria y de la Inspección del Trabajo.

Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de Vigilancia Ambiental (programa de protección auditiva) y Programa de Vigilancia de la Salud (programa de capacitación).

Las jefaturas directas tienen la obligación de velar y vigilar por el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

El empleador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los EPA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

- [Decreto N° 1052 Exento del Ministerio de Salud del 14 de octubre 2013. "Aprueba Norma Técnica N°156 Protocolo Sobre Normas Mínimas Para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en Lugares de Trabajo".](#)
- [Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido.](#)
- [Resolución 740 Ministerio de Salud "Aprueba Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido".](#)



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Erradicación de la silicosis (PLANESI)

El Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice establece las normas mínimas que deberán incorporar y cumplir los organismos administradores en la implementación y desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de la silicosis. Sin perjuicio de lo anterior, considerando que el empleador es el responsable del cuidado y protección de la salud y seguridad de los trabajadores, deberá participar junto al organismo administrador en todo el proceso y dar las facilidades para que se efectúen las evaluaciones ambientales que se requieran, así como las de salud a los trabajadores, permitiéndoles que asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.

Resolución Exenta N° 268 Minsal "Aprueba Protocolo de Vigilancia del Ambiente y de La Salud de los Trabajadores con Exposición a la Sílice".

La aplicación de este Protocolo es de carácter obligatorio para los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y para las empresas donde exista presencia de sílice, y corresponderá a la Autoridad Sanitaria Regional y a las Inspecciones del Trabajo fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

La empresa con presencia de sílice deberá conocer el Protocolo y difundirlo, cada dos años, este protocolo a los miembros del o los Comités Paritarios y/o Dirigentes Sindicales si corresponde, como asimismo a todos los trabajadores que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice.

En el ámbito de la vigilancia de la salud de los trabajadores con exposición a sílice, la radiografía de Tórax es el estudio con que se cuenta en la práctica clínica para realizar la pesquisa de trabajadores potencialmente enfermos y la evaluación médico - legal de las Neumoconiosis. De conformidad a la Resolución Exenta N° 883 del Ministerio De Salud "Establece los Contenidos Mínimos del Informe de Radiografías de Tórax de Trabajadores y Trabajadoras Expuestos(as) a Agentes Neumoconiógenos.

La acreditación de esta difusión se realizará a través de un Acta suscrita por el organismo administrador o la empresa, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta deberá ser presentada cuando sea requerida, tanto por la Autoridad Sanitaria Regional como por la Inspección del Trabajo, en sus labores de fiscalización del presente Protocolo.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Exposición a plaguicidas en los lugares de trabajo

Los trabajadores expuestos a plaguicidas son aquellos que se desempeñan en tareas que implican contacto directo y frecuente con estos productos químicos, esto es, en procesos tales como: aplicación, preparación, formulación o mezclado de estos agentes plaguicidas.

Existe una gran diversidad de actividades laborales en las que hay exposición a estos productos, siendo los trabajadores del sector agrícola los que presentan una mayor exposición, debido a que en este sector se presenta una mayor utilización de plaguicidas.

Las empresas con trabajadores expuestos a plaguicidas debe aplicar el "Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas" establecido por el Ministerio de Salud Aprobado por Resolución Exenta N° 140. 31/01/2017 MINSAL.

#### Radiaciones ionizantes en ámbito laboral

Se considerará persona ocupacionalmente expuesta, a aquella que se desempeñe en las instalaciones radiactivas u opere equipos generadores de radiaciones ionizantes, la que deberá, además, contar con la autorización sanitaria a que se refiere el decreto supremo N° 133, de 22 de mayo de 1984, del Ministerio de Salud. De conformidad al Art. 2 D.S N° 3.

Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente expuestas a radiaciones ionizantes son aquellos que están establecidos en el D.S. N° 3/1985 de Ministerio de Salud y aplican a los trabajadores ocupacionalmente expuesto que se desempeñan en instalaciones de 1ª, 2ª y 3ª Categoría. De conformidad al Art. 110 D.S. 594.

Toda persona ocupacionalmente expuesta deberá portar durante su jornada de trabajo, un dosímetro personal destinado a detectar y registrar las radiaciones ionizantes que pudiese recibir, el que le será proporcionado por el empleador cada vez que sea necesario. Asimismo, el empleador deberá otorgar todos los elementos de protección radiológica personales necesarios para disminuir los riesgos del trabajador expuesto. De conformidad al Art. 4 D.S N° 3.

Nota Técnica N° 34: Trabajador(a) Ocupacionalmente Expuesto(a) a Radiaciones Ionizantes.

Resolución Exenta N° 741 Minsal aprueba "Protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales".



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Exposición a citostáticos

La administración de soluciones terapéuticas para el tratamiento de pacientes con diagnóstico de cáncer entraña la participación de trabajadores responsables de la preparación, administración y gestión de los residuos generados y por tanto del contacto de éstos con sustancias citostáticas.

Se consideran fuentes de exposición laboral, las tareas que involucran exposición a sustancias citostáticas en la industria farmacéutica, instalaciones destinadas a la preparación, administración y distribución de citostáticos.

Los trabajadores expuestos son todos aquellos del área de preparación de citostáticos responsables de la preparación de citostáticos y quienes los asisten en dicha tarea, y aquellos trabajadores del área de atención clínica, destinada a administración de citostáticos, responsables de la administración del preparado a pacientes en terapia oncológica, y quienes los asisten en dicha tarea. La empresa será la responsable de aplicar el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Citostáticos.

Resolución Exenta N° 1093 Minsal del 21.09.2016 Aprueba Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Citostáticos

### Uso intensivo de la voz

Conforme a lo establecido en el artículo 19 N°14), del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una enfermedad profesional la Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, cuando exista exposición al riesgo y se compruebe una relación causa - efecto con el trabajo.

Patologías de la voz producto de exposición a agentes de riesgo ocupacionales, corresponde a un grupo de enfermedades, cuya manifestación clínica fundamental es la disfonía, son de origen profesional cuando existe relación de causalidad directa con exposición a factores de riesgo suficientes en el puesto de trabajo.

Patologías de la voz producto de un accidente de trabajo corresponden a aquellas donde el trastorno se origina en un evento puntual que ocurre a causa o con ocasión del trabajo. Por lo tanto, estos casos deben ser sometidos al proceso de calificación de accidentes del trabajo.

- [Protocolo Patologías De La Voz](#)
- [D.S N° 109 Artículo 19](#)

[Anexo N°24 "Evaluación De Riesgo Para Patologías De La Voz"](#)



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Exposición a agentes que producen dermatitis

La dermatitis es un proceso inflamatorio de la piel, cuyos síntomas más comunes son: piel reseca, comezón, erupciones, ampollas y enrojecimiento.

En el ambiente laboral las dermatitis más frecuentes son las de contacto irritativo y de contacto alérgicas.

La dermatitis de contacto irritativa se origina por el contacto con una sustancia irritativa tanto en exposición de corta duración como en la exposición reiterada. Cuando se trata de irritantes fuertes el efecto aparece de forma inmediata o después

De un corto período. Cuando son irritantes débiles suelen requerir exposiciones repetidas y la dermatitis tiene un curso gradual.

La dermatitis de contacto alérgica se trata de reacciones de origen inmunológico, con respuesta específica a un alérgeno en contacto con la piel. Se requiere un período de sensibilización al agente. Una vez producida la sensibilización, esta es irreversible y se presenta cada vez que se ocurre exposición al agente causante.

La empresa deberá identificar si en los procesos se utilizan agentes que puedan causar dermatitis y hacer una lista de estas sustancias. El inventario de sustancias que pueden causar dermatitis se debe dar a conocer a los trabajadores como parte de la obligación de informar los riesgos que tiene la empresa.

De acuerdo a lo establecido en los números 2) y 3) del artículo 19 del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituyen enfermedades profesionales la "Dermatosis Profesional", que corresponde a toda enfermedad de la piel cuyo origen está en la exposición laboral a agentes físicos, químicos y/o biológicos; y los "Cánceres y lesiones precancerosas de la piel", de origen laboral por la exposición ocupacional a agentes de riesgo físicos o químicos.

- [D.S N° 109 Artículo 19](#)
- [Protocolo de Patologías Dermatológicas](#)



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Género y salud en el trabajo

La empresa al considerar la perspectiva de género en relación a la seguridad y salud en el trabajo reconoce que las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo afectan en forma distintas a mujeres y hombres. La integración de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas de prevención de la empresa, presume compilar y analizar toda la normativa vigente que refieren a las condiciones de trabajo con una perspectiva de género.

El Decreto Supremo N° 47 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 04.08.2016 "Aprueba La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo", tiene como Objetivo N° 5 promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva, en donde describe:

"Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Debe incluirse el reconocimiento de enfermedades profesionales y la promoción de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que consideren la especificidad propia de las trabajadoras; el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo; la investigación en seguridad y salud en el trabajo que incorpore el enfoque de género y el registro de información, desagregando datos por sexo".

Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias entre otros, tanto en los organismos administradores, como en empresas e instituciones públicas.

La normativa considerará el establecimiento de mecanismos que garanticen la adecuada representación de las trabajadoras en la integración de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo.

- [Cartilla Conciliación Trabajo-Familia](#)
- [Protocolos Minsal -ACHS](#)
- [Género y Salud en el Trabajo](#)



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Exposición a asbesto

El Protocolo de Vigilancia Ambiental y de Salud por Exposición a Asbesto, tiene por objetivo proteger a los trabajadores preventivamente y guiar a las empresas en la gestión y vigilancia de los trabajadores expuestos a fibras de asbesto en sus lugares de trabajo, de manera que se cumpla la normativa vigente, y exista una gestión POR Exposición al agente. De acuerdo a la normativa vigente, la responsabilidad de la identificación de los riesgos de un sitio de trabajo le corresponde a la empresa.

- [Manual Implementación Protocolo Empresa, Agente Asbesto](#)
- [Decreto Supremo N° 656 Minsal Del 13.01.2001 Prohíbe Uso Del Asbesto En Productos Que Indica](#)

### Anexo III - De la obligación de informar los riesgos laborales

El Título VI del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece la obligación de los empleadores de informar en forma oportuna y conveniente acerca de los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

Por lo anterior, a continuación se pone a disposición de los trabajadores, la descripción de los riesgos generales y específicos presentes en los lugares de trabajo y se indica, entre otras cosas, el correcto uso de los Elementos de Protección Personal que se entregan a los trabajadores indicando los diversos riesgos a los que se encuentran expuestos en cada caso y las recomendaciones preventivas para el autocuidado en las diversas labores, con el objeto de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

El Título VI del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del El Título VI del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece la obligación de los empleadores de informar en forma oportuna y conveniente acerca de los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

Código	RIOHS
Revisión	3
Fecha Edición	05-06-2024

### Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

**ART. 157°** La empresa con el objeto de cuidar a las y los trabajadores y dar cumplimiento a la Ley N°21.643 la cual considera la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo ha establecido dos documentos para la regulación de esta materia, ellos son, el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO y el PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**ART. 158°** La empresa aplicará el protocolo de prevención y procedimiento de investigación a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores y alumnos en práctica y cuando corresponda a las visitas, usuarios o clientes, proveedores y subcontratistas que acudan a las dependencias o centro de trabajo.

**ART. 159°** Frente a las actualizaciones de los documentos, protocolo y procedimiento, será comunicados por los canales establecidos por la empresa a todos los trabajadores.

**ART. 160°** La difusión de estos documentos se realizará por medio de acciones de difusión, a las y los trabajadores sobre el contenido y cumplimiento tanto del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo como del procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Las acciones de difusión serán las siguientes:

- Capacitaciones presenciales y/o on line dirigidas al personal propio como terceros
- Entrega de documentos impresos, tales como: folletos, dípticos, trípticos.
- Paneles informativos
- Videos
- Mail
- Entre otros

Cada vez que se realice una acción de difusión quedará registrada como evidencia objetiva de la actividad.

**ART. 161°** También se entregará capacitación a las y los trabajadores, en relación a los peligros identificados y riesgos evaluados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER) junto a las medidas de prevención y protección que se consideran frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Y cada vez que exista actualización de la MIPER frente a este tema se informará por los canales de difusión de la organización.

**ART. 162°** Todo trabajador nuevo que se contrate se le pondrá en conocimiento de ambos documentos, protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción al momento de la suscripción del contrato de trabajo.





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

**ART. 163°** Las capacitaciones que se realizan en relación a este tema, considerarán el proceso de denuncia, investigación y sanción vigente en la empresa, poniendo énfasis en que la información que se entregará para reportar un caso evite las denuncias inconsistentes (incoherentes o incompletas).

**ART. 164°** En caso de presentarse un reporte por parte de las y los trabajadores sobre acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo la empresa dará cumplimiento a las directrices indicadas en el procedimiento de investigación y sanción el cual se ajusta a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Asimismo, las investigaciones deberán ajustarse a las directrices establecidas por el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para el efecto.”

**ART. 165°** Frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, las y los trabajadores se deberán tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia, denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello y en caso de ser necesario, cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

**ART. 166°** El trabajador que reporte un caso de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo con la intención de perjudicar a un compañero de trabajo presentando hechos falsos o maliciosos será sancionado de acuerdo al artículo 52° del presente reglamento.

**ART. 167°** La empresa a través de los canales establecidos informará semestralmente la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos al protocolo de prevención y al procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.

**ART. 168°** Cuando exista incumplimiento por parte de las y los trabajadores de estos documentos las sanciones irán en regla de acuerdo a lo indicado en el artículo 52° de este reglamento.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Riesgos generales

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y de distinto nivel (menor a 1,8 m)	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, con planta antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	No correr por pasillos y escaleras. Utilizar pasamanos y tres puntos de apoyo. Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales y bien iluminadas.
	Esguinces	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos esqueléticos músculo	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Respete el máximo de carga (Ley 20.949).
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.
Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo.
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
Atrapamiento por cajones de estantes o escritorios	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.



**Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad**

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. No recargue las instalaciones eléctricas.
	Fibrilación ventricular, Muerte	
Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo.
Incendio, Explosión	Quemaduras, asfixia, intoxicación, muerte	No Fumar, controlar las fuentes de ignición, respetar los procedimientos de manejo de combustibles líquidos y gaseosos, respetar el procedimiento de Trabajos en caliente.
		Conocer el plan de emergencia y evacuación. Conocer la forma de operar los extintores de fuego.
Radiación ultravioleta por exposición solar	Quemadura	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.	
	Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para	



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Riesgos en los trabajos con máquinas

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
Sobreesfuerzos	Trastornos esqueléticos músculo	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por su empresa Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización, fibrilación ventricular, quemaduras	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento. Los Sistemas eléctricos deben estar normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
Exposición a humos metálicos	Lesiones al aparato y tracto respiratorio	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones, Asfixia	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras.
Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
Contacto con superficies calientes	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalado para colocar el material caliente.
Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 db(A) en la jornada.
Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.
Contacto con objetos cortantes y punzantes	Cortes, contusiones, heridas,	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Riesgos por agentes químicos

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)</p>	<p>Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto.</p> <p>Antes de manipular conozca la Hoja de Datos de Seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto.</p> <p>Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso.</p> <p>Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa.</p> <p>No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>
<p>Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)</p>	<p>Enfermedades profesionales, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias.</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto.</p> <p>Antes de manipular conozca la Hoja de Datos de Seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto.</p> <p>Uso de protección respiratoria (máscara facial con filtro y protector facial si es necesario).</p> <p>Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de la empresa.</p> <p>Conozca el plan de emergencia.</p> <p>No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### Anexo IV

#### **FORMULARIO RECEPCIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, ART. 67º DE LA LEY Nº 16.744, TÍTULO III DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. Nº 1**

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Corporación Educacional Alberto Widmer, de acuerdo a lo establecido en el Art. 156º inciso 2 del código del trabajo, Art. 14 del decreto supremo Nº 40 de 1969 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo

R.U.T.

Sección

Firma del trabajador

Fecha de entrega



**Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad**

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

30, julio del 2024

Señores  
Inspección del Trabajo.  
Presente

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Educacional Alberto Widmer, de acuerdo a lo preceptuado en el Art. N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

Jocelyn Bravo Ramírez  
Prevencionista de Riesgos  
Corporación Educacional Albero Widmer





**Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad**

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

30, julio del 2024

Señores  
SEREMI de Salud.  
Presente

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Educacional Alberto Widmer de acuerdo a lo preceptuado en el Art. N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

Jocelyn Bravo Ramírez  
Prevencionista de Riesgos  
Corporación Educacional Albero Widmer



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### ANEXO V - Legislación aplicable

LEY	TÍTULO	LINK
Ley Nº 21.155	Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/05/02/42343/01/1584807.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/05/02/42343/01/1584807.pdf</a>
Ley Nº 21.122	Modifica el código del trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1125900&amp;Idparte=9971034&amp;Idversion=2018-11-28">https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1125900&amp;Idparte=9971034&amp;Idversion=2018-11-28</a>
Ley Nº 21.063	Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113014">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113014</a>
Ley Nº 21.015	Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1103997">https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1103997</a>
Ley Nº 21.012	Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103798&amp;idParte=9804633&amp;idVersion=2017-06-09">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103798&amp;idParte=9804633&amp;idVersion=2017-06-09</a>
Ley Nº 20.949	Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094899">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094899</a>
Ley Nº 20.940.	Moderniza el sistema de relaciones laborales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&amp;ep=True">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&amp;ep=True</a>
Ley Nº 20918	Adapta normas laborales al rubro del turismo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1090828&amp;Idparte=9704214&amp;Idversion=2016-05-30">https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1090828&amp;Idparte=9704214&amp;Idversion=2016-05-30</a>
Ley Nº 20.907	Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del cuerpo de bomberos	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1089343&amp;Tipoversion=0">https://www.leychile.cl/Navegar?Idnorma=1089343&amp;Tipoversion=0</a>
Ley Nº 20.281	Modifica el código del trabajo en materia de salarios base	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20281">https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20281</a>
Ley Nº 20.830	Crea el acuerdo de unión civil	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210</a>
Ley Nº 20.823	Modifica el código del trabajo en materia de jornada laboral	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1076001">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1076001</a>
Ley Nº 20.769	Modifica el código del trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066873&amp;idParte=9507085&amp;idVersion=2014-09-20">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066873&amp;idParte=9507085&amp;idVersion=2014-09-20</a>



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

LEY	TÍTULO	LINK
Ley Nº 20.660	Modifica ley Nº 19.419, en materia de ambientes libres de humo de tabaco	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1047848">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1047848</a>
Ley Nº 20.609	Establece medidas contra la discriminación	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092</a>

Ley Nº 20.607	Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&amp;idParte=9287927&amp;idVersion=2012-08-08">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&amp;idParte=9287927&amp;idVersion=2012-08-08</a>
Ley Nº 20.585	Sobre otorgamiento y uso de licencias médicas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1039952&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1039952&amp;r=1</a>
Ley Nº 20.564	Establece ley marco de los bomberos de Chile	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1036936">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1036936</a>
Ley Nº 20.545	Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&amp;buscar=ley+20545">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&amp;buscar=ley+20545</a>
Ley Nº 20.540	Modifica el código del trabajo en materia de descuentos a las remuneraciones para fines educacionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030768&amp;idParte=9192110&amp;idVersion=2011-10-06">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030768&amp;idParte=9192110&amp;idVersion=2011-10-06</a>
Ley Nº 20.448	Introduce una serie de reformas en materia de liquidez, innovación financiera e integración del mercado de capitales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1016177&amp;idParte=8964671&amp;idVersion=2010-08-13">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1016177&amp;idParte=8964671&amp;idVersion=2010-08-13</a>
Ley Nº 20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&amp;idParte=8869262&amp;idVersion=2010-02-10">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&amp;idParte=8869262&amp;idVersion=2010-02-10</a>
Ley Nº 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601&amp;idParte=8696730&amp;idVersion=2009-06-19">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601&amp;idParte=8696730&amp;idVersion=2009-06-19</a>
Ley Nº 20.308	Sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=284009">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=284009</a>
Ley Nº 20.189	Modifica el código del trabajo, en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=261579">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=261579</a>
Ley Nº 20.178	Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=260388">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=260388</a>



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

Ley N° 20.166	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=258270">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=258270</a>
Ley N° 20.137	Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=256450&amp;tipoVersion=0">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=256450&amp;tipoVersion=0</a>
Ley N° 20.123	Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080&amp;r=1</a>
Ley N° 20.096	Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=248323">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=248323</a>
Ley N° 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425&amp;r=5">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425&amp;r=5</a>
Ley N° 19.988	Modifica el código del trabajo, en materia de remuneraciones por jornada extraordinaria y de trabajadores temporeros agrícolas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=233798">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=233798</a>
Ley N° 19.973	Establece feriados	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=230132">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=230132</a>
Ley N° 19.920	Modifica el código del trabajo y el estatuto administrativo, con el fin de permitir acuerdos en materia de descanso semanal	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=219209&amp;r=3">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=219209&amp;r=3</a>
Ley N° 19.759	Modifica el código del trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282</a>
Ley N° 19.620	Dicta normas sobre adopción de menores	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=140084">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=140084</a>
Ley N° 19.591	Modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=126979&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=126979&amp;r=1</a>
Ley N° 19.481	Introduce modificaciones al código del trabajo, en relación con las facultades de la dirección del trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30848">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30848</a>
Ley N° 19.419	Regula actividades que indica relacionadas con el tabaco	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30786&amp;idParte=&amp;idVersion=2013-03-01">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30786&amp;idParte=&amp;idVersion=2013-03-01</a>



**Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad**

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

Ley Nº 19.408	Modifica artículo 203 del código del trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30775">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30775</a>
Ley Nº 19.250	Modifica libros I, II y V del código del trabajo, artículo 2472 del código civil y otros textos legales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30617">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30617</a>
Ley Nº 19.069	Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30436">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30436</a>
Ley Nº 19.010	Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30378&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30378&amp;r=1</a>
Ley Nº 16.744	Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650</a>
Ley Nº 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601</a>
Ley Nº 21.371	Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165684">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165684</a>
Ley Nº 21.382	Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del código del trabajo	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166845&amp;idVersion=2021-10-21">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166845&amp;idVersion=2021-10-21</a>
D.F.L Nº 1	Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436#Alcohol0">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436#Alcohol0</a>
D.F.L Nº 725 de Ministerio de Salud.	Código sanitario.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595</a>
D.F.L Nº 1 de Ministerio de Salud.	Determina materias que requieren autorización sanitaria expresa.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3439">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3439</a>
D.S Nº 804 EXENTO	Aprueba norma general técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1044507">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1044507</a>
D.S Nº 173	Reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=10470&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=10470&amp;r=1</a>
D.S Nº 158	Reglamento sobre condiciones para la seguridad sanitaria de las personas en la aplicación terrestre de plaguicidas agrícolas.	<a href="https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/decreto_158_14_sp-2.pdf">https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/decreto_158_14_sp-2.pdf</a>



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

D.S Nº 157	Reglamento de pesticidas de uso sanitario y domestico	<a href="https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/D.D.Nº-157.pdf">https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/D.D.Nº-157.pdf</a>
D.S Nº 133	Reglamento Sobre Autorizaciones Para Instalaciones Radiactivas O Equipos Generadores De Radiaciones Ionizantes, Personal Que Se Desempeña En Ellas, U Opere Tales Equipos Y Otras Actividades Afines.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9794&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9794&amp;r=1</a>
D.S Nº 132	Aprueba reglamento de seguridad minera	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar/?idNorma=221064">https://www.leychile.cl/Navegar/?idNorma=221064</a>
D.S Nº 122	Modifica DS 594 MINSAL: prohíbe uso de chorro de arena.	<a href="https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/DS-122-2014-MINSAL-Modifica-DS-594-MINSAL-Prohibe-uso-de-Chorro-de-Arena.pdf">https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/DS-122-2014-MINSAL-Modifica-DS-594-MINSAL-Prohibe-uso-de-Chorro-de-Arena.pdf</a>
D.S Nº 109	Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1º de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9391&amp;r=3#burnetii0">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9391&amp;r=3#burnetii0</a>
D.S Nº 101	Aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9231">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9231</a>
D.S Nº 97	Modifica decreto Nº 594 de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	<a href="http://www.ispch.cl/sites/default/files/decreto_97_2010_minsal%20.pdf">http://www.ispch.cl/sites/default/files/decreto_97_2010_minsal%20.pdf</a>
D.S Nº 73	Introduce Modificaciones En El Reglamento Para La Aplicación De La Ley Nº16.744, Que Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Contenido En El Decreto Supremo Nº 101, De 1968, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, Y En El Reglamento Para La Calificación Y Evaluación De Los Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Contenido En El Decreto Supremo Nº 109, De 1968, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=247787">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=247787</a>



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

D.S Nº 64	Aprueba reglamento del capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro I del código del trabajo, incorporado por la ley Nº 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1114287">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1114287</a>
D.S Nº 54	Aprueba Reglamento Para La Constitución Y Funcionamiento De Los comités Paritarios De Higiene Y Seguridad	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336&amp;r=1</a>
D.S Nº 48	Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el decreto supremo Nº 63, de 2005, del ministerio del trabajo y previsión social	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113805">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113805</a>
D.S Nº 44	Aprueba reglamento que establece requisitos de seguridad y rotulación de extintores portátiles	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1115349">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1115349</a>
D.S Nº 40	Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130</a>
D.S Nº 30	Modifica decreto no. 54, de 1969, que aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=132746">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=132746</a>
D.S Nº 28	Modifica decreto Nº 594, de 1999, reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1045465">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1045465</a>
D.S Nº 18	Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7603&amp;idParte=">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7603&amp;idParte=</a>
D.S Nº 18	Aprueba reglamento sanitario sobre establecimientos de radioterapia oncológica.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1081902">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1081902</a>
D.S Nº 5	Reglamento sobre las aplicaciones aéreas de plaguicidas.	<a href="https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/DTO-5_ultima-versión.pdf">https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/DTO-5_ultima-versión.pdf</a>
D.S Nº 3	Aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7282&amp;r=1">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7282&amp;r=1</a>



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

D.S Nº 3	Aprueba reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de salud previsual	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7281">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7281</a>
Resolución Exenta Nº 2580 ISPCH-Minsal	Aprueba el documento "instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo" elaborado por el departamento de salud ocupacional del ISP	<a href="http://www.ispch.cl/sites/default/files/resolucion/2018/10/Resolución%20Exenta%20Nº2580%2008.10.2018%20.pdf">http://www.ispch.cl/sites/default/files/resolucion/2018/10/Resolución%20Exenta%20Nº2580%2008.10.2018%20.pdf</a>
Resolución 1497 EXENTA Minsal	Aprueba protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1112067">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1112067</a>
Resolución 1433 EXENTA	Aprueba actualización de protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1111248">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1111248</a>
Resolución Exenta Nº 1059	Modifica "protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores expuestos a sílice" aprobado por resolución exenta Nº 268, de 2015, del ministerio de salud	<a href="https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/ResExt1059_2016ModificaProtocoloVigilanciaSilice.pdf">https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/ResExt1059_2016ModificaProtocoloVigilanciaSilice.pdf</a>
Resolución Exenta Nº 909	Aprueba el documento "guía para la selección y control de equipos de protección respiratoria"	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/04/26/42339/01/1581087.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/04/26/42339/01/1581087.pdf</a>
Resolución Exenta Nº 883 del Ministerio De Salud	"Establece los contenidos mínimos del informe de radiografías de tórax de trabajadores y trabajadoras expuestos (as) a agentes neumoconiogénos.	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/07/18/42109/01/1431022.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/07/18/42109/01/1431022.pdf</a>
Resolución Exenta Nº 741 Ministerio de Salud	Aprueba el documento "protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos x convencionales".	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377734.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377734.pdf</a>
Resolución Exenta Nº 740 Ministerio de Salud	"Aprueba guía técnica para la evaluación auditiva de los trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido".	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377732.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377732.pdf</a>
Resolución 402 EXENTA MINSAL	Aprueba "protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a coxiella burnetii (agente biológico fiebre q)"	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1116219">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1116219</a>
Resolución Exenta Nº364	Aprueba el uso de radiografía digital y análoga en la evaluación médico legal de trabajadores expuestos a agentes causantes de la neumoconiosis	<a href="https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/rex-364-aprueba-el-uso-de-radiografia-digital-y-analoga-en-la-evaluacion-medico-legal-de-los-trabajadros-ezpuestos-a-">https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/rex-364-aprueba-el-uso-de-radiografia-digital-y-analoga-en-la-evaluacion-medico-legal-de-los-trabajadros-ezpuestos-a-</a>





## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

Resolución Exenta N° 268	Aprueba protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores con exposición a la sílice.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1083722">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1083722</a>
Resolución Exenta N° 22 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Resolución exenta número 22, de 2018.- actualiza guía técnica para la evaluación y control de los riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga	<a href="https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/10/41980/01/1351062.pdf">https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/10/41980/01/1351062.pdf</a>
Manual del Método Cuestionario SUSES0/ISTAS 21.	Manual del método del cuestionario SUSES0/ISTAS 21 versiones completa y breve	<a href="http://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf">http://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf</a>
Circular N° 3813 SUSES0	Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley n°21.643 (ley karin)	<a href="https://www.suseso.cl/612/articles-732037_archivo_01.pdf">https://www.suseso.cl/612/articles-732037_archivo_01.pdf</a>
DTO. 21 (entra en vigencia el 1 de agosto 2024)	Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.	<a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1204689">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1204689</a>



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

### DATOS DEL DOCUMENTO

<b>Código</b>	<b>RIOHS</b>	<b>Revisión</b>	<b>01</b>	<b>Versión</b>	<b>02</b>
<b>Nombre</b>	<b>RIOHS</b>				
<b>Estado</b>	<b>ACTUALIZADO</b>				
<b>Descripción</b>					

### HISTORIAL DE MODIFICACIONES


<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Responsable</b>	<b>Descripción de la modificación</b>
<b>18/05/22</b>	<b>02</b>	<b>JBR</b>	Se elimina el capítulo II de las obligaciones del empleador, el párrafo 10 sobre el seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19. Este seguro ya no corre ya que solo era válido hasta la vigencia de la alerta sanitaria.
			Se elimina la definición de CORONAVIRUS considerada en la de OMS. En capítulo II Terminología y definiciones.
			Se retira del listado legal aplicable al presente Reglamento, el siguiente cuerpo legal: Ley N° 21.342 que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica. Se modifica la letra e) del artículo 164, retirando el concepto de COVID 19, y dejando el párrafo de la letra e) genérico.
<b>24/07/24</b>	<b>03</b>	<b>JBR</b>	- Se incorpora un nuevo capítulo considerando lo que establece la Ley 21.643 (Ley Karin).  - Se incorpora en Terminología y definiciones los conceptos de: Acoso laboral, acoso sexual, conductas incívicas, sexismo y violencia en el trabajo.
<b>28/07/2024</b>		<b>JBR</b>	Protocolos MINSAL, se actualizan factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos



## Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

<b>Código</b>	RIOHS
<b>Revisión</b>	3
<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

relacionados al Trabajo (TMERT). Según Resolución Exenta 327/2024 del Ministerio de Salud.

	<b>Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad</b>	<b>Código</b>	RIOHS
		<b>Revisión</b>	3
		<b>Fecha Edición</b>	05-06-2024

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