



Campvs College

"Educamos personas reflexivas y respetuosas en un ambiente familiar y colaborativo"



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOSHS) ACTUALIZADO AL DS44

CAMPVS COLLEGE

AÑO 2026

CONTROL DE ENTREGA, TOMA DE CONOCIMIENTO Y ACUSO DE RECIBO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Se deja expresa constancia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 del Código del Trabajo y ds 44 de la Ley 16.744 que, he recibido en forma gratuita un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **CAMPVS COLLEGE**

Declaro bajo mi firma haber recibido, leído y comprendido el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, del cual doy fe de conocer el contenido de éste y me hago responsable de su estricto cumplimiento en cada uno de sus artículos, no pudiendo alegar desconocimiento de su texto a contar de esta fecha

Nombre	RUT	Firma del Trabajador
--------	-----	----------------------

Huella
Dactilar

(El trabajador debe escribir de su puño y letra).

Este comprobante se archivara en la Carpeta personal del trabajador.

Fecha: ____/____/____/

Contenido

PREAMBULO:	6
CAPÍTULO I: NORMAS DE ORDEN	7
TÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES	7
TÍTULO 2: DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO	9
TÍTULO 3: DEL CONTRATO DE TRABAJO	10
TÍTULO 4: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	11
TÍTULO 5: DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	12
TÍTULO 6: DE LAS REMUNERACIONES	12
TÍTULO 6 BIS: PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO	13
TÍTULO 7: DE LAS OBLIGACIONES	15
TÍTULO 8: DE LAS PROHIBICIONES	16
TÍTULO 9: DEL FERIADO ANUAL	17
TÍTULO 10: DE LAS LICENCIAS Y DEL SERVICIO MILITAR	17
TÍTULO 11: DE LOS PERMISOS	18
TÍTULO 11 (BIS) ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL (LEY N°20.047)	19
TÍTULO 12: OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA LA PERSONA TRABAJADORA (LEY N°20.399)	19
TÍTULO 13: LEY 20.545, DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL	20
TÍTULO 14: DE LA ROPA DE TRABAJO	20
TÍTULO 15: DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA ENTIDAD EMPLEADORA	21
TÍTULO 16: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	21
TÍTULO 17: SANCIONES Y MULTAS	22
TÍTULO 18: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	23
TÍTULO 19: PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	23
TÍTULO 20: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL	23
TÍTULO 21: MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN LA ENTIDAD EMPLEADORA	24
TÍTULO 22: PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS	25
CAPÍTULO II: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	26
TÍTULO 23: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO	26
TÍTULO 24: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	27
TÍTULO 25: DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE HIGIENE, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	28
TÍTULO 26: PROHIBICIONES	29

TÍTULO 27: SANCIONES	30
TÍTULO 28: PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO	31
TÍTULO 29: PRESCRIPCIONES Y SANCIONES.....	32
TÍTULO 30: DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	33
TÍTULO 31: PRINCIPALES RIESGOS	34
TÍTULO 32: DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	41
TÍTULO 33: DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS	42
TÍTULO 34 LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL.....	44
TÍTULO 35: LEY 20.105 ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO.....	45
TÍTULO 36: LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO	45
TÍTULO 37: DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR	45
TÍTULO 38: GUÍA TÉCNICA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT).....	47
TÍTULO 39: LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD.....	48
TÍTULO 40: ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES	49
TÍTULO 41: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO".....	49
TÍTULO 42: TRABAJO DE MENORES DE EDAD.....	50
TÍTULO 43: CONTROL DE SALUD	50
TÍTULO 44: LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)	50
TÍTULO 45: LEY DE LA SILLA.....	51
TÍTULO 46: IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	51
TÍTULO 47: INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	51
TÍTULO 48: LA LEY N°20.769/2014 ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA.....	52
TÍTULO 49 : PLANESI	52
TÍTULO 50: DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	52
TÍTULO 51: ACOSO LABORAL	53
TÍTULO 52: LEY 20.764 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DE LA PERSONA TRABAJADORA.....	53
TÍTULO 53: CONDUCCIÓN RESPONSABLE Y PROHIBICIÓN DE CONDUCIR BAJO LA INFLUENCIA DEL ALCOHOL O DROGAS.....	53
TÍTULO 54: DERECHO A LA INTERRUPCIÓN DE LABORES ANTE RIESGO GRAVE E INMINENTE	54

TÍTULO 55: SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS (SANNA)	54
TÍTULO 56: DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	55
TÍTULO 57: DE LA PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA (LEY N° 21.155).....	55
TÍTULO 58: DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA TELEOPERADORES (LEY N° 21.142)	56
TÍTULO 59: DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE PERSONAS TRABAJADORAS A HONORARIOS (LEY N° 21.133)	56
TÍTULO 60: DE LOS DESFIBRILADORES EXTERNOS AUTOMÁTICOS (LEY N° 21.156).....	57
TÍTULO 61: DE LA MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (LEY N° 21.327)	57
TÍTULO 62: PERMISO PARA EXÁMENES DE MEDICINA PREVENTIVA (LEY N° 21.382).....	57
TÍTULO 63: PERMISO LABORAL POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES (ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO – LEYES N° 21.371 Y N° 21.441)	58
TÍTULO 64: TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO PARA EL CUIDADO DE NIÑOS, NIÑAS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY N° 21.391).....	58
TÍTULO 65: PROHIBICIÓN DE USO DE DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS DURANTE LA CONDUCCIÓN (LEY “NO CHAT” – MODIFICA D.S. N° 22/2006, MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES).....	59
TÍTULO 66: PROHIBICIÓN DE FUMAR Y DISPOSICIÓN DE COLILLAS DE CIGARRILLOS (LEY N° 21.413 – “CHAO COLILLAS”)	59
TÍTULO 67: MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY N° 21.275)	60
TÍTULO 68: ACCIDENTES DEL TRABAJO GRAVES Y FATALES (CIRCULAR SUSESO N° 3705 – LEY N° 16.744)	60
TÍTULO 69: EXTENSIÓN DEL POSTNATAL PARENTAL (LEY N° 21.510).....	61
TÍTULO 71: PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD EN MÁQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS MOTRICE (RESOLUCIÓN EXENTA N° 341 – INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA)	61
TÍTULO 72: TÍTULO LXXIX: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES (LEY N° 21.561)	62
TÍTULO 73: PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA) (LEY N° 21.545).....	62
TÍTULO 74: MODIFICACIÓN A LA LEY DE TRÁNSITO N° 18.290 – OBLIGATORIEDAD DE GRABADO DE PATENTE EN VIDRIOS Y ESPEJOS.....	63
TÍTULO 75: MODIFICACIONES A LA LEY SANNA (LEY N° 21.164).....	63
TÍTULO 76: VÍCTIMAS DE FEMICIDIO Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO (LEY N° 21.565).....	64
TÍTULO 77: D.S N° 36 MODIFICA EL DECRETO SUPREMO N° 64, DE 2017, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL CAPÍTULO II “DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.....	65
TÍTULO 78: DE LAS MEDIDAS ESPECIALES POR ALTAS TEMPERATURAS Y ESTRÉS TÉRMICO (Actualizado conforme al Artículo 98 bis del D.S. N° 594 – Enero 2026).....	65
TÍTULO 79: LEY 21.645 DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA	66
TÍTULO 80: PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N° 21.643 LEY KARIN).....	67

TÍTULO 81: CIRCULAR N° 3823 ASISTENCIA TÉCNICA EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES (GRD)	67
TÍTULO 82: LEY 21.690 INTRODUCE MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.....	68
TÍTULO 83: CIRCULAR 3825 COMPLEMENTA NORMAS SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 22° DE LA LEY N° 21.765 QUE ESTATUYE MEDIDAS PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES, EN RAZÓN DE SU GÉNERO. MODIFICA LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744.	68
TÍTULO 84: DICTAMEN ORD. 693-26 Inclusión laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.....	68
TÍTULO 85: DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES DS 44.....	69
TÍTULO 86: NORMAS SOBRE PREVENCIÓN DE DELITOS ECONÓMICOS Y ATENTADOS CONTRA EL MEDIO AMBIENTE (LEY N° 21.5959).....	71
TÍTULO 87: OBLIGACIÓN DE TENER SALA CUNA ANEXA E INDEPENDIENTE DEL LUGAR DE TRABAJO A TODA ENTIDAD EMPLEADORA QUE OCUPE VEINTE O MÁS TRABAJADORAS ORD 278	72
TÍTULO 88: CIRCULAR 3876 DE SUSESO SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA LABORAL Y NODISCRIMINACIÓN EN EL SEGURO DE LA LEY N° 16.744	72
TÍTULO 89: CIRCULAR 3873 DE SUSESO ESTABLECE ASISTENCIA TÉCNICA PARA CONTRIBUIR A DISMINUIR EL RIESGO DE SUICIDIO EN EL LUGAR DE TRABAJO	73
TÍTULO 90: LEY N° 21.797 – SEGURIDAD VIAL Y PROTECCIÓN LABORAL POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES	73
TÍTULO 91: PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL Y DROGAS	74
TÍTULO 92: PROHÍBE EL USO DE DISPOSITIVOS MÓVILES PERSONALES EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DE EDUCACIÓN PARVULARIA, BÁSICA Y MEDIA, CON EXCEPCIONES ESPECÍFICAS Y VIGENCIA DESDE EL INICIO DEL AÑO ESCOLAR 2026.....	74
TÍTULO 93: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.....	74

PREAMBULO:

Marco normativo general

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° del **Decreto Supremo N° 44**, que aprueba el Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, el presente Reglamento establece las obligaciones que **Campvs College** deberá cumplir para la adecuada gestión preventiva de los riesgos laborales, con el objeto de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para las **personas trabajadoras**.

Lo anterior se realizará mediante la adopción de medidas de prevención y protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, conforme a la normativa legal vigente, especialmente a lo dispuesto en:

- El Título VII de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- El Título I del Libro II del Código del Trabajo.

Fundamento legal del Reglamento Interno

Se pone en conocimiento de todas las personas trabajadoras que el presente **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo** se dicta en cumplimiento de lo establecido en:

- El **Título III del Código del Trabajo** (DFL N°1).
- El **artículo 67 de la Ley N° 16.744**.
- El **Decreto Supremo N° 44**, sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales.

El artículo 67 de la Ley N° 16.744 establece que las entidades empleadoras estarán obligadas a mantener actualizados los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad, y que las personas trabajadoras deberán cumplir estrictamente las exigencias que en ellos se establezcan.

Cumplimiento y sanciones

El presente Reglamento contempla la aplicación de medidas disciplinarias y multas internas respecto de aquellas personas trabajadoras que no utilicen los elementos de protección personal proporcionados o que incumplan las obligaciones, normas, reglamentos o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

La aplicación y reclamación de dichas multas se regirá por lo dispuesto en el **artículo 157 del Código del Trabajo**.

Finalidad preventiva

Las disposiciones contenidas en este Reglamento han sido establecidas con la finalidad de:

- Prevenir la ocurrencia de **accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**.
- Proteger la vida, integridad física y salud de las personas trabajadoras.
- Contribuir al mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos del Reglamento

Son objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

- a) Informar a todas las personas trabajadoras sobre sus derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones derivadas del contrato de trabajo y de la normativa vigente.
- b) Evitar la realización de actos o prácticas inseguras en el desempeño de las funciones laborales.
- c) Establecer los procedimientos a seguir frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo, incidentes o detección de condiciones y acciones inseguras que representen riesgo para las personas, equipos, instalaciones o procesos.

Ambiente laboral y relaciones laborales

La entidad empleadora garantizará a todas las personas trabajadoras un **ambiente laboral digno y respetuoso**, adoptando las medidas necesarias, en conjunto con el **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, para que las labores se desarrollen en condiciones compatibles con la dignidad de la persona.

Asimismo, se promoverá el respeto mutuo entre las personas trabajadoras y se dispondrá de mecanismos internos de solución de conflictos laborales, cuando corresponda, sin costo para ellas.

Ámbito de aplicación

El presente Reglamento será aplicable a toda la entidad empleadora, comprendiendo a:

- Gerencias.
- Jefaturas.
- Personas trabajadoras, cualquiera sea su cargo o función.

Todos deberán colaborar activamente para el cumplimiento de sus disposiciones, contribuyendo al logro de los objetivos de seguridad, salud laboral y continuidad operacional, mediante el estricto cumplimiento de la normativa laboral y de prevención de riesgos.

Deber de colaboración y capacitación

Las personas trabajadoras deberán respetar las normas de seguridad y salud en el trabajo, el Código del Trabajo y las instrucciones impartidas por la entidad empleadora.

Por su parte, la entidad empleadora, con el apoyo de sus directivos, jefaturas y organismos administradores de la Ley N° 16.744, procurará los medios necesarios para la **capacitación permanente** de las personas trabajadoras, tanto en materias productivas y administrativas como, especialmente, en prevención de riesgos laborales.

Generalidades

El presente Reglamento Interno regulará las condiciones, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, Higiene y Seguridad de todas las personas trabajadoras que laboran en CAMPVS COLLEGE sea que laboren en la casa matriz o en las sucursales a lo largo de Chile.

Este Reglamento interno se considera parte integrante de cada Contrato de Trabajo mientras se encuentre vigente y será obligatorio para las personas trabajadoras el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, no pudiendo la persona trabajadora alegar ignorancia de las disposiciones aquí contenidas, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo contrato de trabajo, de haber recibido un ejemplar, de conocerlo y de cumplirlo.

CAPÍTULO I: NORMAS DE ORDEN

TÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Nº 1: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

Jefe Inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como jefe de sección, jefe de turno, jefe de local y otro.

Persona Trabajadora: Toda persona natural que, en cualquier carácter, preste servicios personales a la entidad empleadora y por los cuales reciba una remuneración, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Entidad Empleadora: persona natural o jurídica que contrata los servicios de la persona trabajadora y ejerce las facultades de dirección, organización y administración del trabajo.

Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuestos la persona trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional en los Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.

Equipos de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permita a la persona trabajadora actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

Accidente de Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación de la persona trabajadora y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. “Y aquellos 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 la al ocurrir el siniestro”¹.

La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, certificado de la primera atención de salud en el respectivo centro, testigos u otro medio igualmente fehaciente.

Organismo Administrador del Seguro: (MUTUAL), del cual la entidad empleadora es adherente.

Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

Definiciones asociadas al Decreto 44

Gestión preventiva: Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

Entorno de trabajo seguro y saludable: Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

Normas de prevención de riesgos laborales: Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras.

Peligro: Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

Incidentes o sucesos peligrosos: Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

Riesgo grave e inminente: Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.

Factor de riesgo: Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Violencia o acoso por razón de género: Designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

Violencia externa: Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros.

Lugares o centros de trabajo: Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

Puesto de trabajo: Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

Condiciones y entorno de trabajo: Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la entidad empleadora, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

Medidas preventivas: Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento.

Departamento de Prevención de Riesgos: Corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora.

Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos: Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo.

Mapa de riesgos: Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras.

Representantes de las personas trabajadoras: Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección.

Artículo Nº 2: El presente reglamento, que fuera exhibido por la entidad empleadora 15 días antes de su aprobación, en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por el total de las personas trabajadoras, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

TÍTULO 2: DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO

Artículo Nº 3: Ingreso y requisitos de contratación

Al ingresar a prestar servicios a Campvs College la **persona trabajadora** deberá informar de manera veraz sus antecedentes personales y laborales, acompañando la documentación que le sea requerida.

Toda solicitud de contratación deberá ser realizada por el Encargado de Área mediante el formulario **“Ficha Solicitud de Reclutamiento”**, debidamente autorizado por la Gerencia de Recursos Humanos.

Los requisitos generales para postular a un cargo son:

- a) Haber rendido cuarto año de enseñanza media.
- b) Tener una edad mínima de 18 años.
- c) Situación militar al día, cuando corresponda.

Sin perjuicio de lo anterior, y conforme a la normativa vigente, podrán contratarse personas mayores de 15 y menores de 18 años, siempre que se cumpla lo dispuesto en el **artículo 13 del Código del Trabajo**.

Artículo Nº 4: Documentación de ingreso

La persona trabajadora deberá presentar, al momento de su incorporación, según corresponda:

- a) Curriculum Vitae actualizado.
- b) Fotocopia de la Cédula de Identidad por ambos lados.
- c) Certificado de antecedentes para fines especiales con antigüedad no mayor a 30 días (este se debe renovar anualmente en los meses de marzo)
- d) Certificado de título de estudios legalizado ante notario (licenciatura de IV medio (si es que no cuenta con código QR o código de verificación sin fecha límite).
- e) Certificado de afiliación a Isapre o Fonasa.
- f) Certificado de afiliación al sistema previsional (AFP)
- g) Certificado de inhabilidad para trabajar con menores de edad
- h) (si corresponde) Certificado de vacaciones progresivas
- i) “(si corresponde) Certificado de estudios o antecedentes académicos, para efectos de beneficios asociados al cargo, conforme a las políticas internas vigentes del establecimiento.”
- j) j)(“(si corresponde) Calificación de persona con discapacidad emitida por la COMPIN o acreditación de pensión de invalidez, conforme a la Ley N° 21.015.”
- k) Las restantes exigencias que determine el Colegio **Campvs College** , según el cargo o la función a la que postule el interesado.

Lo anterior no excluye otros requisitos específicos del cargo ni la aprobación de evaluaciones técnicas, de competencias, habilidades o psicológicas que la entidad empleadora determine aplicar.

Colaboradores extranjeros

El colaborador o colaboradora extranjeros sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo, la que debe presentar junto a los documentos mencionados anteriormente:

- Visa Temporal.

- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).

Además, los docentes deben presentar el documento de convalidación de título docente con Universidad Chilena a más tardar 5 años después de su llegada al país.

Artículo Nº 5: Veracidad de la información

Si con posterioridad a la contratación se comprobare que la información o documentación proporcionada es falsa o adulterada, la entidad empleadora podrá poner término inmediato al contrato de trabajo, conforme a la causal establecida en el **artículo 160 N°7 del Código del Trabajo**, sin derecho a indemnización.

Artículo Nº 6: Actualización de antecedentes

Toda modificación de los antecedentes personales informados al momento del ingreso deberá ser comunicada oportunamente al Departamento de Recursos Humanos, acompañando los documentos que la respalden.

TÍTULO 3: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo Nº 7: Cumplidos los requisitos de ingreso y finalizado el proceso de selección, la entidad empleadora celebrará por escrito el contrato de trabajo dentro del plazo legal de **15 días**, el que se extenderá en **dos ejemplares**, firmados por ambas partes, quedando uno en poder de la persona trabajadora.

Tratándose de personas trabajadoras mayores de 15 y menores de 18 años, el contrato deberá ser suscrito además por su representante legal, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 8: El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- Lugar y fecha del contrato.
 - Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del colaborador o colaboradora, domicilio, fecha de nacimiento e ingreso del colaborador o colaboradora.
 - Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
 - El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
 - Duración y distribución de la jornada de trabajo.
 - Plazo del contrato.
 - Demás pactos que acordarse de mutuo acuerdo, el Colegio Campvs Collge y el colaborador o colaboradora.
 - Para colaboradores extranjeros (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:
 - Lugar y fecha de expedición.
 - Nombre, nacionalidad, Rut y domicilio del empleador(a)
 - Nombre, nacionalidad, N° de pasaporte y domicilio del colaborador o colaboradora.
 - Función/labor que realizará en Chile; lugar donde se efectuará, y extensión de la jornada.
 - Determinación de la remuneración (no podrá ser inferior al salario mínimo). Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera.
 - Duración del contrato y fecha de inicio de actividades.
- Adicionalmente, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas:
- Cláusula de vigencia.
 - Cláusula de viaje.
 - Cláusula de régimen previsional.
 - Cláusula de impuesto a la renta.

Artículo Nº 9: Toda modificación al contrato de trabajo deberá constar **por escrito**, mediante anexo firmado por ambas partes, el cual se entenderá parte integrante del contrato.

La remuneración contractual se reajustará conforme a la normativa legal y/o a los acuerdos vigentes.

Será obligación de la persona trabajadora mantener actualizados sus antecedentes personales ante el Departamento de Recursos Humanos, informando oportunamente cualquier cambio relevante, tales como domicilio, estado civil o cargas familiares, acompañando la documentación correspondiente.

El contrato de trabajo y sus respectivos anexos deberán ser registrados por la entidad empleadora ante la Dirección del Trabajo, en los plazos y condiciones establecidos por la normativa vigente.

TÍTULO 4: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo Nº 10: Jornada Ordinaria de Trabajo

La jornada ordinaria de trabajo del personal de la entidad empleadora se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, aplicándose de manera gradual conforme a la normativa vigente.

La planificación de reducción de jornada será la siguiente:

- Un año después de la entrada en vigencia de la ley: reducción de 45 a **44 horas semanales**.
- Tres años después de la entrada en vigencia de la ley: reducción a **42 horas semanales**.
- Cinco años después de la entrada en vigencia de la ley: reducción definitiva a **40 horas semanales**, lo que será exigible a contar del **26 de abril de 2028**.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora podrá **anticipar la implementación** de la jornada de 40 horas semanales, total o parcialmente, de conformidad a la ley.

Las horas de trabajo se distribuirán en **no menos de cinco ni más de seis días a la semana**, sin que la jornada diaria pueda exceder de **10 horas**, salvo las excepciones legales.

Podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las que deberán constar expresamente en los respectivos contratos individuales de trabajo o sus anexos.

Artículo Nº 10 bis: Jornada Parcial

Las personas trabajadoras contratados bajo la modalidad de jornada parcial se regirán por lo pactado en sus contratos individuales de trabajo y por lo dispuesto en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo.

De acuerdo con la Ley N° 21.561, la jornada parcial se establece en un máximo de **30 horas semanales**, independientemente de la jornada ordinaria vigente.

Artículo Nº 11: Control de Asistencia

Todas las personas trabajadoras de la entidad empleadora deberán registrar diariamente su **asistencia**, consignando la hora de inicio y término de la jornada de trabajo, mediante los sistemas de control de asistencia implementados por la entidad empleadora, conforme a la normativa legal vigente.

Se excluyen de la limitación de jornada aquellas personas que la ley expresamente señala, en especial quienes ejercen **labores de alta gerencia** o no se encuentren sujetos a fiscalización superior, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, conforme al artículo 22 del Código del Trabajo.

Artículo Nº 12: Período de Colación

Las personas trabajadoras de la entidad empleadora contarán con un **período diario destinado a colación**, en los horarios que la entidad empleadora determine, dependiendo de las funciones y jornadas laborales convenidas, y conforme a la ley.

“El personal administrativo contará con un período de colación de 60 minutos diarios, conforme al artículo 34 del Código del Trabajo.”

Este período de descanso **no se considerará trabajado** para efectos del cómputo de la jornada ordinaria, salvo que la ley disponga lo contrario.

Artículo Nº 13: Alteración Excepcional de la Jornada

La entidad empleadora podrá alterar excepcionalmente la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo o a alguna de sus unidades operativas, en los términos permitidos por la ley.

La jornada ordinaria podrá excederse solo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la entidad empleadora, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria semanal tendrán el carácter de horas extraordinarias, y se pagarán con el recargo legal o contractual correspondiente, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 14: Prohibición de Trabajo No Autorizado

Se prohíbe a las personas trabajadoras **prestar servicios fuera de los horarios establecidos** en el presente Reglamento Interno sin autorización expresa de su jefatura directa, así como **permanecer en el recinto de la entidad empleadora** después de la hora de salida, salvo autorización expresa o situaciones reguladas por la ley.

El incumplimiento de esta disposición constituirá infracción al presente Reglamento Interno y dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes.

Artículo Nº 15: Registro de Asistencia y Permisos

Las personas trabajadoras deberán registrar puntualmente en los sistemas de control de asistencia la **hora de inicio y término** de su jornada diaria de trabajo, de acuerdo con los horarios establecidos en sus contratos.

Toda entrada y salida deberá quedar registrada, siendo obligatorio efectuar el registro cada vez que la persona trabajadora se ausente o se reintegre durante la jornada.

Para efectos del registro de término de jornada, se establece un **lapso máximo de 10 minutos** contados desde el término efectivo de las labores.

Ninguna persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante la jornada sin **autorización previa y escrita** de su jefatura directa, la que deberá ser visada por la Gerencia de Recursos Humanos. La persona trabajadora autorizada deberá registrar su salida y eventual reintegro.

Cuando una persona trabajadora no pueda concurrir a sus labores, deberá **informarlo oportunamente** a la Gerencia de Recursos Humanos. Toda inasistencia no justificada dará origen a la aplicación de las sanciones correspondientes.

Los permisos deberán ser solicitados **con anterioridad** a su uso. Las recuperaciones de jornada no podrán efectuarse después del día **20 de cada mes**, ni antes del inicio de la jornada diaria.

TÍTULO 5: DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo Nº 16: Definición y Autorización de Horas Extraordinarias

“Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan la jornada ordinaria semanal, conforme al artículo 32 del Código del Trabajo.

Las horas extraordinarias serán excepcionales y deberán ser autorizadas previamente.

Deberán pagarse con un recargo mínimo del 50%.

No podrán exceder 2 horas diarias.

El personal docente se regirá por la Ley 19.070 (Estatuto Docente).”

Artículo Nº 17: Pago de las Horas Extraordinarias

El trabajo realizado en horas extraordinarias será remunerado con el **recargo legal mínimo del cincuenta por ciento (50%)** sobre el valor de la hora ordinaria, o con el recargo superior que se haya pactado contractualmente, si correspondiere.

Artículo Nº 18: Liquidación y Pago

La liquidación y pago de las horas extraordinarias se efectuará **conjuntamente con el pago de las remuneraciones del período respectivo**, quedando debidamente individualizadas en la liquidación de sueldo.

El derecho de la persona trabajadora a reclamar el pago de horas extraordinarias prescribirá en los **plazos legales vigentes**.

Artículo Nº 19: Horas que No Constituyen Trabajo Extraordinario

No se considerarán horas extraordinarias:

- Las horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria **en compensación de permisos o inasistencias**, siempre que dicha compensación haya sido **solicitada por escrito por la persona trabajadora y autorizada por escrito por la entidad empleadora**.
- Las horas destinadas por la persona trabajadora a **capacitación** fuera de la jornada ordinaria de trabajo, cuando dicha capacitación no constituya tiempo de trabajo conforme a la ley.
- Las horas trabajadas en compensación de descansos pactados en los términos del **artículo 35 bis del Código del Trabajo**, o de las normas legales que lo reemplacen.

“La compensación de horas no reemplaza la regulación legal de horas extraordinarias.”

TÍTULO 6: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo Nº 20: Derecho a Remuneración y Monto Mínimo

Las personas trabajadoras percibirán la remuneración estipulada en su respectivo **Contrato Individual de Trabajo**, la cual no podrá ser inferior al **Ingreso Mínimo Mensual vigente**, cuando la jornada sea completa, o a la **proporción correspondiente**, si la jornada fuere parcial.

Las remuneraciones se reajustarán en la forma y en los períodos que establezca la ley. Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos o convenios colectivos de trabajo, ni a los fallos arbitrales recaídos en procesos de negociación colectiva, salvo disposición legal expresa en contrario.

Artículo Nº 21: Forma, Oportunidad de Pago

El pago de. Las remuneraciones se cancelarán dentro de los (últimos o primeros) cinco días de cada mes y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

Artículo Nº 22: Deducciones Legales y Autorizadas

De las remuneraciones, la entidad empleadora efectuará mensualmente las retenciones que correspondan por concepto de **cotizaciones previsionales, de salud, de seguridad social, impuestos y demás descuentos obligatorios establecidos por la ley.**

Solo con **acuerdo escrito de la persona trabajadora**, la entidad empleadora podrá efectuar otras deducciones destinadas a pagos de cualquier naturaleza, las cuales **no podrán exceder del 25% de la remuneración mensual.**

Asimismo, la entidad empleadora podrá deducir de las remuneraciones las **multas aplicadas conforme al presente Reglamento Interno**, en los términos y límites establecidos por la normativa vigente.

Artículo Nº 23: Liquidación de Remuneraciones

Junto con el pago de las remuneraciones mensuales, la entidad empleadora entregará a cada persona trabajadora un **comprobante de pago o liquidación de sueldo**, en el cual se indicará en forma detallada el monto pagado y la relación de haberes y descuentos efectuados.

La liquidación de sueldo será entregada en formato **físico o electrónico**, según el sistema implementado por la entidad empleadora, otorgándose a la persona trabajadora un plazo de **cinco días hábiles** para su retiro o revisión, según corresponda.

La entidad empleadora pagará, cuando proceda, **remuneraciones adicionales**, de conformidad con los acuerdos que las originan y regulan. Si la persona trabajadora deja de cumplir los requisitos que dan derecho a percibir dichas remuneraciones adicionales, la entidad empleadora **cesará su pago**, sin que ello constituya menoscabo de derechos.

TÍTULO 6 BIS: PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO

Artículo Nº 24: La entidad empleadora garantizará a todos las personas trabajadoras el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62º bis del Código del Trabajo, que señala:

“El 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./ Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la entidad empleadora.”

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154º número 13 del Código del Trabajo, se establece el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en la entidad empleadora, cuando consideren que su remuneración es sustancialmente inferior a la de las otras personas trabajadoras que desarrollen un mismo trabajo y consideren asimismo que dicha diferencia se fundamente en consideraciones arbitrarias.

Artículo Nº 25: Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten en consideración al género de las respectivas personas trabajadoras.

Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, las eventuales diferencias en remuneraciones entre personas de distinto género que desarrollen un mismo trabajo, no se considerarán arbitrarias cuando ellas se funden, entre otras, en razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de cada persona trabajadora. Se entiende que no son arbitrarias las diferencias de remuneraciones que se funden, a vía meramente ejemplar y sin que la enumeración que sigue sea taxativa, en las siguientes:

La preparación técnica y profesional de la persona trabajadora, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.

La experiencia laboral adquirida por la persona trabajadora, ya sea en su permanencia en la entidad empleadora como en otros empleadores en las que la persona trabajadora hubiere laborado previamente.

La circunstancia de tener responsabilidades o dirección sobre otras personas trabajadoras, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la entidad empleadora, y la cantidad o entidad de éstos.

Las calificaciones o evaluaciones de desempeño que la persona trabajadora obtenga en los procesos de evaluación periódica que realice la entidad empleadora.

Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimientos de metas, etc.

Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades de la persona trabajadora.

Criterios de productividad de la persona trabajadora en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de la misma, que permitan premiar desde el punto de vista de remuneraciones a la persona trabajadora que presenta mayores niveles de productividad.

La idoneidad para el cargo, esto es, aquellas personas trabajadoras que reúnen las condiciones necesarias u óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargo correspondiente;

Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinadas personas trabajadoras desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otras personas trabajadoras en el mismo cargo.

Artículo Nº 26: Toda persona trabajadora de la entidad empleadora que considere que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otras personas trabajadoras que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género de la respectiva persona trabajadora y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante la entidad empleadora, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Presentar una reclamación formal, por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos o al Gerente General de la entidad empleadora. Dicha reclamación deberá contener, a lo menos, lo siguiente:
 - nombres, apellidos y Rol Único Tributario del reclamante.
 - individualización del cargo que el reclamante ocupa en la entidad empleadora.
 - individualización de él o las personas respecto de la cual considera que existe una diferencia de remuneración arbitraria según género, con indicación del trabajo que desempeña esa otra persona trabajadora y la remuneración estimada o supuesta del mismo.
 - una relación detallada y fundamentada de los hechos y circunstancias que configuran la diferencia arbitraria de remuneración, y los fundamentos de por qué considera que dicha diferencia de remuneración es arbitraria, la fecha del reclamo y la firma del reclamante.
2. La reclamación de la persona trabajadora deberá presentarse en 2 copias originales, y serán timbradas por la entidad empleadora al momento de ser recibidas. Una de dichas copias será devuelta a la persona trabajadora. Desde la fecha en que la reclamación sea recibida por la entidad empleadora, se comenzarán a computar los plazos que más adelante se indican. La reclamación sólo podrá ser presentada por la persona trabajadora directamente afectado por la situación que reclama.
3. Toda reclamación formulada en los términos señalados en el presente Título, deberá ser investigada por la entidad empleadora en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a una persona trabajadora de la entidad empleadora, debidamente capacitado para conocer de estas materias.
4. Recibido el reclamo, la persona trabajadora designada para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción del mismo, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo (a) y revisará todos los antecedentes aportados por el o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en la entidad empleadora y que se refieran tanto a la persona trabajadora reclamante como a las demás personas trabajadoras respecto de los cuales el reclamante alega diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad, descripciones de cargo (si los hubiere), curriculum vitae, hoja de vida, existencia o no de contratos colectivos que los benefician, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. Podrá, asimismo, entrevistar a o los jefes directos del reclamante y de las personas trabajadoras de comparación y a compañeros de trabajo de los mismos.
5. La persona trabajadora a cargo de la investigación del reclamo hará entrega de sus conclusiones, dentro del plazo no superior a los 25 días desde la fecha en que se le encomiende el encargo, al Gerente General o al Departamento de Recursos Humanos de la entidad empleadora. Dicho informe deberá ser fundado, deberá constar por escrito y deberá contener las recomendaciones o sugerencias necesarias a fin de que la entidad empleadora pueda emitir su respuesta al reclamo presentado.
6. Una vez recibido el informe de la persona trabajadora a cargo del reclamo, la entidad empleadora dará respuesta al reclamo presentado por la persona trabajadora, la cual deberá ser por escrito, será fundada y contendrá, al menos, lo siguiente:
 - lugar y fecha de la respuesta

- nombre, apellidos, RUT del reclamante
- cargo que ocupa el reclamante
- indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
- fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
- nombre, cargo dentro de la entidad empleadora y firma de la persona que da respuesta al reclamante.
- La respuesta de la entidad empleadora deberá ser entregada personalmente a la persona trabajadora reclamante, o enviada por correo certificado a su domicilio.

Artículo Nº 27: En caso de que la persona trabajadora no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

TÍTULO 7: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo Nº 28: Obligaciones Generales

Además de las obligaciones establecidas en las leyes laborales vigentes, en los contratos individuales de trabajo y en las demás disposiciones de este Reglamento Interno, son obligaciones de toda **persona trabajadora** de Campvs College las siguientes, las que se entienden como **esenciales al contrato de trabajo**, para todos los efectos legales:

1. Cumplir fielmente las instrucciones impartidas por sus jefaturas y superiores jerárquicos, siempre que se encuentren dentro del marco legal, contractual y reglamentario, y orientadas al correcto funcionamiento de la entidad empleadora.
2. Mantener en todo momento una conducta respetuosa, honesta, leal y proba, observando modales correctos y un trato digno hacia compañeros de trabajo, jefaturas, subordinados, clientes, proveedores, visitas y cualquier persona que concurra a las dependencias de la entidad empleadora.
3. Llegar puntualmente a su jornada laboral y **registrar correctamente la hora de inicio y término de la jornada**, así como cualquier salida o reingreso durante ésta, para efectos de control de asistencia y cálculo de horas extraordinarias.
4. Informar de inmediato a su jefatura directa sobre cualquier **pérdida, daño, deterioro, desperfecto o anomalía** real o potencial que afecte a equipos, instalaciones, herramientas, materiales u otros bienes de la entidad empleadora que estén bajo su responsabilidad.
5. Utilizar con diligencia y cuidado los bienes de la entidad empleadora, conservándolos en buen estado y restituyéndolos cuando le sean requeridos. La persona trabajadora será responsable de los daños o pérdidas ocasionadas por **negligencia, descuido o uso indebido**, conforme a la ley.
6. Emplear correctamente las máquinas, herramientas, equipos y materiales, respetando los procedimientos de trabajo seguro, instrucciones operativas y medidas de prevención establecidas por la entidad empleadora.
7. Denunciar oportunamente cualquier irregularidad, condición insegura, acto inseguro o situación que pueda generar riesgos para la seguridad, salud de las personas trabajadoras o daños a los bienes de la entidad empleadora.
8. Dar aviso a su jefatura directa o al área correspondiente **dentro de las 24 horas** en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa justificada que le impida concurrir a sus labores.
9. Mantener el **aseo e higiene personal**, así como el orden y limpieza de su puesto de trabajo durante toda la jornada laboral.
10. Cumplir con las normas de presentación personal definidas por el establecimiento, utilizando de manera adecuada la vestimenta institucional cuando corresponda, procurando una imagen acorde al rol educativo y al contexto laboral, en coherencia con los principios y valores de la institución. Abstenerse de fumar en todas las dependencias de la entidad empleadora, tanto interiores como exteriores, abiertas o cerradas, **salvo en los lugares expresamente habilitados y señalizados** para dicho efecto.
11. Abstenerse absolutamente de ejercer, por cualquier medio, **requerimientos de carácter sexual no consentidos**, o conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, conforme a la Ley Nº 21.643 (Ley Karin) y al protocolo interno vigente.
12. Guardar estricta **confidencialidad y reserva** respecto de toda información, antecedentes, datos, documentos, procesos, decisiones o hechos de la entidad empleadora, de los cuales tome conocimiento con ocasión de su trabajo, incluso después del término de la relación laboral.

13. Cumplir las instrucciones del área de informática o sistemas, absteniéndose de instalar, descargar, copiar o utilizar software, aplicaciones, archivos o medios digitales no autorizados, o que no se relacionen estrictamente con las funciones laborales.
14. Identificarse mediante la credencial correspondiente al **ingreso y salida** de las dependencias de la entidad empleadora, cuando así sea requerido.
15. Informar al personal de portería, recepción o control de acceso, según corresponda, el ingreso a la entidad empleadora de cualquier **elemento inusual o ajeno** al normal desempeño de sus funciones, sin que ello implique menoscabo a su dignidad, respetándose siempre los derechos fundamentales.
16. Mantener en todo momento una conducta respetuosa hacia todos los miembros de la comunidad laboral, absteniéndose de generar, difundir o participar en rumores, comentarios malintencionados o información no verificada que pueda afectar la honra, dignidad o el clima laboral del establecimiento.

El incumplimiento de esta obligación será considerado:

- Falta leve, si ocurre una vez dentro de un mes.
 - Falta grave, si ocurre reiteradamente, en meses consecutivos, o tres veces o más dentro de un período de seis meses, pudiendo configurarse la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.
17. Las personas trabajadoras que, por necesidades operacionales, deban prestar servicios en días inhábiles o festivos, deberán contar con **autorización previa de su jefatura directa**, debiendo registrarse correctamente en el sistema de control de asistencia.

Artículo N° 29: Naturaleza de las Obligaciones

Todas las obligaciones señaladas en el presente Título se consideran **obligaciones esenciales del contrato de trabajo**, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, sin perjuicio de las demás sanciones o medidas que correspondan de acuerdo con este Reglamento Interno y la normativa legal vigente.

TÍTULO 8: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo N° 30: Prohibiciones Generales

Además de las prohibiciones establecidas en el contrato individual de trabajo, **queda estrictamente prohibido a las personas trabajadoras** de la entidad empleadora incurrir en las siguientes conductas:

1. Llegar atrasado a la jornada de trabajo, retirarse antes de su término o abandonar el puesto de trabajo sin autorización expresa de la jefatura directa o superior.
2. Permanecer en las dependencias de la entidad empleadora o ingresar a ellas fuera de sus horarios de trabajo sin autorización previa.
3. Trabajar en horas extraordinarias sin la autorización previa y expresa de la jefatura correspondiente.
4. Realizar durante la jornada laboral actividades ajenas a sus funciones, tales como negocios particulares, trámites personales excesivos, atención de visitas no relacionadas con su labor u otras actividades incompatibles con el trabajo.
5. Fumar en las dependencias de la entidad empleadora, interiores o exteriores, salvo en los lugares expresamente habilitados y señalizados, así como fumar fuera del horario de colación cuando ello esté prohibido.
6. Leer diarios, revistas u otro material no relacionado con sus funciones durante la jornada laboral.
7. Consumir alimentos fuera de los lugares habilitados para tal efecto.
8. Introducir, vender, consumir o presentarse bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias ilícitas en los lugares de trabajo. En caso de encontrarse con su estado de salud seriamente resentido, deberá informar a su jefatura inmediata.
9. Portar armas de cualquier tipo o elementos que puedan ser utilizados como tales dentro de la entidad empleadora.
10. Adulterar, dañar o manipular indebidamente los registros de control de asistencia propios o de terceros, o marcar asistencia por otra persona.
11. Utilizar equipos, herramientas, materiales, vehículos, instalaciones o recursos de la entidad empleadora para fines ajenos a ésta.
12. Revelar, divulgar, comunicar o difundir información confidencial, reservada o estratégica de la entidad empleadora, por cualquier medio y dentro o fuera de ella.

13. Utilizar los sistemas informáticos, redes, software o equipos computacionales para fines personales o no autorizados, así como introducir, descargar o copiar programas, archivos o información sin autorización del área responsable.
14. Causar intencionalmente o por negligencia daños a equipos, instalaciones, materiales o bienes de la entidad empleadora.
15. Practicar juegos de azar, promover desórdenes, riñas, conductas obscenas o utilizar lenguaje inadecuado dentro de la entidad empleadora o en actividades relacionadas con ella.
16. Ejercer propaganda política, religiosa o social dentro de las dependencias de la entidad empleadora, sin autorización expresa.
17. Vender, mal utilizar, deteriorar o disponer indebidamente de la ropa de trabajo o de los elementos de protección personal entregados por la entidad empleadora.
18. Hacer uso indebido de dineros, fondos, bienes o recursos que la entidad empleadora destine para el cumplimiento de funciones laborales.
19. Efectuar por cuenta propia negocios o actividades comerciales con productos, insumos o servicios de la entidad empleadora, o prestar servicios a entidades empleadoras del mismo rubro sin autorización expresa.
20. Utilizar de manera no autorizada artefactos eléctricos tales como estufas, cocinillas, cafeteras, calentadores de agua, ventiladores u otros similares.
21. Usar de forma indebida los estacionamientos y zonas destinadas a vehículos, no respetando la señalética, los espacios asignados o las normas internas de circulación y seguridad.
22. Permanecer innecesariamente en áreas de seguridad, control de acceso o zonas restringidas, interfiriendo las funciones del personal de seguridad.

Artículo Nº 31: Naturaleza de las Prohibiciones

Todas las prohibiciones establecidas en el presente Título se consideran **obligaciones esenciales del contrato de trabajo**, para todos los efectos legales, conforme a lo dispuesto en el **artículo 160 N°7 del Código del Trabajo**, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones internas y acciones legales que correspondan.

TÍTULO 9: DEL FERIADO ANUAL

Artículo Nº 32: Derecho a Feriado Anual

Las personas trabajadoras que tengan **más de un año de servicio** en la entidad empleadora tendrán derecho a un **feriado anual de quince (15) días hábiles**, con **goce de remuneración íntegra**, de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo.

Asimismo, toda persona trabajadora que acredite **diez años de cotizaciones previsionales**, continuas o discontinuas, tendrá derecho a **un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados** para la misma entidad empleadora, conforme a la normativa vigente.

Estos días adicionales deberán ser utilizados dentro del año en que se generen, no pudiendo ser acumulados para períodos posteriores, salvo disposición legal expresa.

Artículo Nº 33: Cómputo del Feriado

Para las personas trabajadoras cuya jornada semanal esté distribuida en **cinco días**, el día que no se labora habitualmente en la semana se considerará **inhábil** para efectos del cómputo del feriado anual.

Artículo Nº 34: Uso, Fraccionamiento y Acumulación

El feriado anual deberá ser continuo; sin embargo, el exceso sobre diez (10) días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre la persona trabajadora y la entidad empleadora.

El feriado anual podrá **acumularse**, también por acuerdo entre las partes, **hasta por un máximo de dos períodos consecutivos**, conforme a la ley.

La oportunidad de uso del feriado será determinada con **anticipación suficiente**, de manera de compatibilizar el derecho de la persona trabajadora con la **continuidad operativa de la unidad o área de trabajo**.

TÍTULO 10: DE LAS LICENCIAS Y DEL SERVICIO MILITAR

Artículo Nº 35: Licencias Médicas por Enfermedad

La persona trabajadora que, por enfermedad o impedimento físico, se encuentre imposibilitada de concurrir a sus labores, deberá **dar aviso a la entidad empleadora**, por sí o por medio de un tercero, **dentro de las primeras veinticuatro (24) horas** de sobrevenida la enfermedad o impedimento, salvo fuerza mayor debidamente acreditada.

Asimismo, deberá **presentar el formulario de licencia médica**, debidamente extendido por un profesional competente, **dentro del plazo de dos (2) días hábiles** contados desde la fecha de inicio o emisión de la licencia, según corresponda.

Mientras dure la licencia médica, la persona trabajadora **no podrá reintegrarse a sus labores**, salvo alta médica otorgada conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 36: Tramitación de Licencias Médicas

La tramitación, autorización y pago de las licencias médicas se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la **legislación y reglamentación vigente**.

Recibida la licencia médica por parte de la persona trabajadora, la entidad empleadora dispondrá de un **plazo máximo de tres (3) días hábiles**, contados desde el día siguiente a su recepción, para **presentarla ante la institución previsional correspondiente** para su tramitación.

Durante el período de licencia médica, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir la **atención médica, subsidios y demás beneficios** que establezcan las normas legales y reglamentarias vigentes.

Artículo Nº 37: Descanso por Maternidad

Las trabajadoras tendrán derecho a un **descanso de seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después de éste**, conservando su empleo durante dichos períodos y recibiendo el subsidio correspondiente, conforme a la legislación vigente.

Para hacer uso de este derecho, la trabajadora deberá **presentar la licencia médica** respectiva, emitida de acuerdo con la normativa aplicable.

Artículo Nº 38: Permiso por Enfermedad Grave del Hijo Menor de un Año

Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio correspondiente cuando la **salud de su hijo menor de un año** requiera de su atención en el hogar por motivo de **enfermedad grave**, circunstancia que deberá ser **acreditada mediante licencia médica**, otorgada en la forma y condiciones establecidas por la normativa vigente.

Artículo Nº 39: Fuero Maternal

Sin causa legal justificada y sin la autorización judicial correspondiente, **no se podrá pedir la renuncia, despedir ni exonerar** a la trabajadora durante el período de embarazo ni **hasta un año después de expirado el descanso de maternidad**, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Artículo Nº 40: Servicio Militar

La persona trabajadora conservará la **propiedad de su empleo**, sin derecho a remuneración, mientras cumpla con el **Servicio Militar**, participe en las **reservas nacionales movilizadas** o sea llamado a instrucción, y **hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento**.

El tiempo de ausencia por esta causa **no interrumpirá la antigüedad** de la persona trabajadora en la entidad empleadora para ningún efecto legal.

TÍTULO 11: DE LOS PERMISOS

Artículo Nº 41: Normas Generales sobre Permisos

Todo permiso que solicite la persona trabajadora, cualquiera sea su naturaleza o duración, deberá estar **respaldado por el comprobante de permiso oficial** utilizado por la entidad empleadora.

Los permisos deberán ser **solicitados con la debida anticipación**, salvo aquellos derivados de **situaciones imprevistas o de fuerza mayor**, las cuales deberán ser informadas a la brevedad posible a la jefatura directa o superior.

Ninguna persona trabajadora podrá **autorizar sus propios permisos**, debiendo siempre solicitar la aprobación de la **jefatura correspondiente**.

Los permisos solicitados por horas, ya sea **antes del inicio, durante o al término de la jornada de trabajo**, deberán ser autorizados expresamente por el jefe directo o quien éste designe.

Artículo Nº 42: Permisos por Fallecimiento de Familiar

En conformidad con lo dispuesto en el **artículo 66 del Código del Trabajo**, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos pagados por fallecimiento de familiares:

- a) **Diez (10) días corridos**, en caso de fallecimiento de un hijo o hija.
- b) **Siete (7) días corridos**, en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente civil.
- c) **Siete (7) días hábiles**, en caso de fallecimiento de un hijo o hija en período de gestación.

d) **Cuatro (4) días hábiles**, en caso de fallecimiento del padre o de la madre de la persona trabajadora.

Estos permisos deberán hacerse efectivos **a partir del día del respectivo fallecimiento**.

Tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo **desde el momento en que se acredite el fallecimiento**, mediante el correspondiente certificado de defunción fetal.

Artículo Nº 43: Fuero Laboral Asociado al Permiso por Fallecimiento

La persona trabajadora que haga uso del permiso por fallecimiento señalado en el artículo anterior gozará de **fuero laboral por un mes**, contado desde la fecha del fallecimiento.

En el caso de personas trabajadoras con contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero se extenderá **solo durante la vigencia del contrato**, cuando éste sea inferior a un mes, sin que sea necesario solicitar desafuero al término del mismo.

Artículo Nº 44: Naturaleza del Permiso

Los días de permiso establecidos en este Título:

- **No podrán ser compensados en dinero.**
- No afectarán el derecho a remuneración.
- No podrán ser modificados, reducidos ni sustituidos por acuerdo individual.

Artículo Nº 45: Prohibición de Autorización Propia

En ningún caso la persona trabajadora podrá **autorizar por sí misma** permisos, debiendo siempre recurrir a la **jefatura superior**, conforme a los procedimientos internos establecidos por la entidad empleadora.

TÍTULO 11 (BIS) ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL (LEY Nº20.047)

Artículo Nº 46: Permiso Paternal por Nacimiento

El padre tendrá derecho a un **permiso pagado de cinco (5) días**, en caso de nacimiento de un hijo o hija.

Este permiso podrá ser utilizado **a elección de la persona trabajadora**, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- De forma continua**, desde el momento del parto, en cuyo caso se considerará como **días corridos**, o
- Distribuido dentro del primer mes** contado desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

Este permiso es **irrenunciable**, no podrá ser compensado en dinero ni sustituido por otro beneficio.

Artículo Nº 47: Permiso Paternal por Adopción

El derecho al permiso paternal establecido en el artículo anterior se otorgará **igualmente al padre a quien se le conceda la adopción de un hijo o hija**, contado desde la fecha de la **sentencia definitiva de adopción**.

En este caso, el permiso se regirá por las mismas condiciones de duración, forma de uso e irrenunciabilidad señaladas en el artículo precedente.

Artículo Nº 48: Compatibilidad con Otros Permisos

El permiso paternal regulado en este Título:

- Es **compatible** con otros permisos legales que correspondan.
- No afecta el derecho a feriado anual.
- No podrá ser limitado, condicionado ni modificado por la entidad empleadora.

TÍTULO 12: OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA LA PERSONA TRABAJADORA (LEY Nº20.399)

Artículo Nº 49: Derecho a Sala Cuna por Cuidado Personal del Menor

La persona trabajadora que, **por ausencia o inhabilidad de la madre**, tenga a su cargo el **cuidado personal de niños menores de dos años**, en virtud de **resolución judicial**, tendrá **los mismos derechos y beneficios de sala cuna** establecidos en el **artículo 203 del Código del Trabajo**, siempre que dichos beneficios sean exigibles a la entidad empleadora.

La persona trabajadora a quien, por **sentencia judicial**, se le haya confiado el cuidado personal de un menor de dos años, tendrá derecho a los beneficios de sala cuna en las mismas condiciones que la madre trabajadora, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 50: Derecho a Sala Cuna por Fallecimiento de la Madre

El derecho establecido en el artículo anterior será igualmente aplicable **en caso de fallecimiento de la madre**, salvo que el padre haya sido **privado del cuidado personal del menor por sentencia judicial**.

TÍTULO 13: LEY 20.545, DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Artículo Nº 51: La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 20.545, que establece el permiso postnatal parental, otorgando a las trabajadoras el derecho a extender el período de postnatal con subsidio, conforme a la normativa vigente.

El permiso postnatal parental contempla:

- 12 semanas adicionales a jornada completa, con subsidio equivalente a la remuneración, con tope legal vigente; o
- 18 semanas a media jornada, con un subsidio equivalente al 50 % de la remuneración.

La elección de la modalidad corresponderá exclusivamente a la trabajadora.

Artículo Nº 52: Durante el ejercicio del postnatal parental en modalidad de media jornada, si el hijo o hija presenta una enfermedad grave, la trabajadora tendrá derecho al subsidio por enfermedad grave del niño o niña menor de un año, compatible con el medio subsidio parental, conforme a la ley.

Artículo Nº 53: La trabajadora podrá traspasar parte del permiso postnatal parental al padre, conforme a los límites y modalidades establecidos en la Ley N°20.545. Cuando el padre haga uso de este derecho, el subsidio se calculará en base a su remuneración y gozará del fuero laboral correspondiente, según el período utilizado.

Artículo Nº 54: Para el ejercicio del permiso postnatal parental, la trabajadora deberá informar oportunamente a la Inspección del Trabajo la modalidad de uso del beneficio, conforme a los plazos y procedimientos establecidos en la normativa vigente. En caso de no informar, se entenderá que el permiso será ejercido en modalidad de jornada completa.

Artículo Nº 55: Las trabajadoras madres de hijos prematuros o de partos múltiples tendrán derecho a extensiones adicionales del período de postnatal, conforme a los criterios y plazos establecidos en la Ley N°20.545, aplicándose el beneficio más favorable cuando corresponda.

Artículo Nº 56: Los padres adoptantes gozarán de los derechos de postnatal y postnatal parental, de acuerdo con la edad del niño o niña adoptado y conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 57: Las trabajadoras mantendrán el fuero maternal, desde la concepción y hasta el término del período legal de protección posterior al postnatal parental, conforme a lo dispuesto en la Ley N°20.545 y el Código del Trabajo.

TÍTULO 14: DE LA ROPA DE TRABAJO

Artículo Nº 58: Entrega de Vestuario de Trabajo

La entidad empleadora, cuando corresponda y de acuerdo con la naturaleza de las funciones que desempeñe la persona trabajadora, proporcionará vestuario de trabajo, conforme a la periodicidad, tipo y composición de prendas necesarias para el desempeño seguro y adecuado de determinados cargos, lo que será definido por la entidad empleadora según criterios técnicos y operacionales.

Artículo Nº 59: Cuidado y Conservación del Vestuario

La persona trabajadora tendrá la obligación de mantener en buen estado de uso y conservación el vestuario de trabajo entregado, el cual quedará bajo su cuidado.

Será de cargo de la entidad empleadora la limpieza o lavado de aquellas prendas respecto de las cuales se haya acordado expresamente dicha obligación, excluyéndose las prendas interiores o de abrigo, salvo acuerdo distinto. Los deterioros o pérdidas atribuibles a negligencia o mal uso serán de responsabilidad de la persona trabajadora.

Artículo Nº 60: Uso Exclusivo del Vestuario de Trabajo

El vestuario de trabajo entregado deberá ser utilizado **única y exclusivamente durante la jornada laboral** y para el desarrollo de funciones propias del cargo, quedando estrictamente prohibido su uso en actividades ajenas a la entidad empleadora.

Artículo Nº 61: Propiedad del Vestuario

Todo vestuario de trabajo será de **propiedad de la entidad empleadora**, quedando prohibida su venta, cesión, préstamo o entrega a terceros.

El incumplimiento de esta obligación constituirá infracción grave a las obligaciones del contrato de trabajo, pudiendo dar lugar a las sanciones correspondientes conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 62: Devolución del Vestuario

Al término de la relación laboral, cualquiera sea su causa, la persona trabajadora deberá **restituir inmediatamente** todo vestuario de trabajo que se encuentre en su poder.

El incumplimiento de esta obligación facultará a la entidad empleadora para descontar del finiquito el valor de las prendas no restituidas, conforme a la normativa legal vigente.

Artículo Nº 63: Registro y Comunicación de Uso Inadecuado del Vestuario

Las jefaturas directas deberán informar al Departamento de Recursos Humanos cualquier **mal uso del vestuario de trabajo** por parte de las personas trabajadoras, **dentro del mismo día en que ocurran los hechos o, a más tardar, el día hábil siguiente**, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 72 del Decreto Supremo N° 44**.

La entidad empleadora deberá **registrar estos incidentes**, así como **las medidas correctivas adoptadas**, dejando constancia para efectos de control, seguimiento y cumplimiento normativo.

TÍTULO 15: DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA ENTIDAD EMPLEADORA

Artículo Nº 64: Requisitos para la Conducción de Vehículos

Las personas trabajadoras que, en razón de sus funciones o por necesidades de la entidad empleadora, deban conducir vehículos de propiedad de la entidad empleadora, deberán contar **obligatoriamente con la licencia de conducir vigente y adecuada al tipo de vehículo**, conforme a la normativa de la **Ley de Tránsito**, y conocer, respetar y cumplir íntegramente sus disposiciones.

La conducción de vehículos de la entidad empleadora sin la licencia correspondiente constituirá una infracción grave a las obligaciones contractuales y a las normas de seguridad.

Artículo Nº 65: Entrega, Recepción e Inventario del Vehículo

Cada vez que una persona trabajadora reciba o entregue un vehículo que no se encuentre permanentemente asignado a su cargo, deberá **dejar constancia escrita del estado general del vehículo**, incluyendo, a lo menos, pintura, tapiz, vidrios, neumáticos, manillas y otros elementos visibles, así como **realizar un inventario de los accesorios y equipos** que correspondan.

Este registro tendrá por objeto resguardar el control, mantención y uso seguro del vehículo.

Artículo Nº 66: Fallas, Daños y Pérdidas

La persona trabajadora que detecte cualquier **falla mecánica, eléctrica o desperfecto** que pueda afectar la seguridad del vehículo deberá **informarlo de inmediato** a la entidad empleadora y **abstenerse de continuar su uso** cuando exista riesgo para la seguridad.

Asimismo, estará obligada a informar oportunamente cualquier **daño, siniestro, pérdida o hurto** que afecte al vehículo, sus accesorios o documentación.

Artículo Nº 67: Prohibiciones en el Uso de Vehículos

Queda estrictamente prohibido a las personas trabajadoras:

- Utilizar los vehículos de la entidad empleadora para **fines personales o particulares**, salvo autorización expresa y escrita de la Gerencia o jefatura correspondiente.
- Trasladar personas ajenas a la entidad empleadora sin autorización formal.
- Destinar el vehículo a usos distintos de aquellos propios de las funciones laborales asignadas.

El incumplimiento de estas prohibiciones será considerado falta grave.

Artículo Nº 68: Accidentes, Siniestros y Responsabilidades

En caso de choque, colisión, volcamiento o cualquier accidente de tránsito, ya sea causado por la propia persona trabajadora o por terceros, ésta deberá:

Informar de inmediato a la entidad empleadora.

Entregar una **relación escrita detallada de los hechos**, indicando circunstancias del siniestro, datos del otro vehículo y su conductor, identificación de testigos y antecedentes del parte o constancia policial correspondiente.

Realizar la denuncia o constancia ante Carabineros de Chile cuando corresponda.

Colaborar activamente con la entidad empleadora, autoridades competentes y compañías de seguros para la correcta tramitación del siniestro.

Las **multas, sanciones o responsabilidades derivadas de manejo imprudente, negligente o infracciones a la Ley de Tránsito** serán de cargo exclusivo de la persona infractora, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que procedan conforme a este Reglamento Interno y a la legislación vigente.

TÍTULO 16: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo Nº 69: Informaciones, Peticiones y Reclamos

Las informaciones, peticiones y reclamos, ya sean **individuales o colectivas**, que digan relación con:

- El desempeño laboral de las personas trabajadoras,
- La forma de cumplimiento de sus obligaciones contractuales,
- Sus derechos y obligaciones laborales, legales o convencionales

deberán ser formuladas por la persona trabajadora o las personas interesadas **de manera verbal o escrita**, debiendo en todo caso **quedar constancia escrita** de su presentación.

Dichas solicitudes deberán canalizarse a través del **Departamento de Recursos Humanos** o directamente a la **Gerencia correspondiente**, según la naturaleza del requerimiento.

Artículo Nº 70: Peticiones de Carácter Colectivo

Las peticiones de carácter colectivo deberán ser presentadas:

- Por intermedio del **Delegado del Personal**, si lo hubiere;
- Por un **Director del Sindicato**, cuando exista organización sindical;
- A falta de los anteriores, por una **delegación conformada por cinco personas trabajadoras**, designadas en asamblea, las cuales deberán:
- Ser mayores de 18 años de edad, y
- Tener una antigüedad mínima de un año en la entidad empleadora.

Artículo Nº 71: Plazo de Respuesta del Empleador

Las informaciones, peticiones o reclamos presentados conforme a este Título deberán ser **respondidos por escrito por la entidad empleadora** dentro de un **plazo máximo de 10 días hábiles**, contado desde la fecha de su presentación.

TÍTULO 17: SANCIONES Y MULTAS

Artículo Nº 72: Régimen General de Sanciones

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras a las disposiciones del presente Reglamento Interno que **no constituyan causal de término del contrato de trabajo**, serán sancionadas de acuerdo con su gravedad y reiteración, conforme a lo siguiente:

- a) **Falta leve y primera infracción:** Amonestación verbal o escrita, aplicada por la jefatura directa.
- b) **Primera infracción no leve:** Amonestación escrita, aplicada por la jefatura directa, con **copia a la Inspección del Trabajo**.
- c) **Reiteración de infracciones:** Toda segunda amonestación será siempre **escrita**, aplicada por la jefatura directa o superior, con copia a la Inspección del Trabajo.
- d) **Reincidencia:** Podrán aplicarse **multas**, cuyo monto **no podrá exceder el 25% de la remuneración diaria** de la persona trabajadora infractora, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N°16.744 y el artículo 157 del Código del Trabajo.

Cuando otros títulos o artículos del Reglamento establezcan sanciones o multas específicas para situaciones determinadas, **prevalecerán dichas disposiciones especiales**.

Artículo Nº 73: Multas por Atrasos

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se establecen las siguientes multas por atrasos injustificados:

Tiempo de atraso	Multa aplicable
1 a 5 minutos	0%
Más de 5 y hasta 15 minutos	20%
Más de 15 y hasta 25 minutos	50%
Más de 25 y hasta 45 minutos	80%
Más de 45 minutos	100%

(Porcentaje calculado sobre el máximo legal permitido, equivalente al 25% de la remuneración diaria).

Artículo Nº 74: Atrasos Reiterados y Conductas Persistentes

Los atrasos reiterados que ocasionen **trastornos al funcionamiento normal de la entidad empleadora**, y que evidencien una conducta persistente de desinterés por parte de la persona trabajadora, aun cuando se apliquen amonestaciones y multas, podrán constituir **incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato**, habilitando a la entidad empleadora para poner término al contrato de trabajo conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 75: Derecho a Reclamo

De toda multa aplicada podrá reclamarse dentro del **plazo de tres días hábiles**, contado desde su notificación, ante la **Inspección del Trabajo competente**, de conformidad a la ley.

Artículo Nº 76: Destino de las Multas

El producto de las multas aplicadas será destinado a **incrementar los fondos de bienestar de la entidad empleadora**, a prorrata de la afiliación y conforme al orden legal.

A falta de dichos fondos o entidades, el monto de las multas será entregado por la entidad empleadora al **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)**, tan pronto como éstas hayan sido aplicadas.

TÍTULO 18: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo Nº 77: Normativa Aplicable

La terminación del contrato de trabajo se registrará íntegramente por las causales, procedimientos, plazos, formalidades y efectos establecidos en el **Código del Trabajo**, así como por las normas legales y reglamentarias vigentes o aquellas que en el futuro se dicten sobre la materia.

Artículo Nº 78: Certificado de Trabajo y Avisos Previsionales

A la expiración del contrato de trabajo, y **a solicitud de la persona trabajadora**, la entidad empleadora otorgará un **certificado de trabajo**, el cual contendrá exclusivamente la siguiente información:

- a) Fecha de ingreso.
- b) Fecha de término de la relación laboral.
- c) Cargo administrativo, profesional o técnico, o la labor efectivamente desempeñada.

Asimismo, la entidad empleadora dará aviso del término de la relación laboral a la **institución previsional correspondiente**, en conformidad a la normativa vigente.

Artículo Nº 79: Término del Contrato en Caso de Fuero Laboral

En el caso de personas trabajadoras sujetas a **fuero laboral**, la entidad empleadora solo podrá poner término al contrato de trabajo **previa autorización del juez competente**, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Lo anterior es sin perjuicio de la facultad de la entidad empleadora de **suspender la concurrencia de la persona trabajadora al lugar de trabajo**, cuando ello sea necesario por razones de buen servicio, orden interno o resguardo de las partes, mientras se resuelve la respectiva solicitud judicial.

TÍTULO 19: PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo Nº 80: La persona trabajadora que haya sido despedido por una o más de las causales establecidas en los **artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo**, o respecto del cual no se haya invocado causa legal alguna, y que estime que dicha medida ha sido **injustificada, indebida o improcedente**, podrá recurrir al **juzgado competente**, dentro del plazo de **sesenta (60) días hábiles**, contados desde la fecha de su separación, a fin de que éste así lo declare.

Ninguna solución, acuerdo o conciliación a la que se arribe entre la entidad empleadora y la persona trabajadora podrá **menoscabar los derechos laborales de la persona trabajadora**, ni permitir a la entidad empleadora **omitir los trámites y procedimientos** establecidos en el Código del Trabajo.

TÍTULO 20: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL

Artículo Nº 81: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Trabajo, la Ley Nº21.643 (Ley Karin), la Ley Nº16.744, el Decreto Supremo Nº44, y las instrucciones impartidas por la Dirección del Trabajo, en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

Artículo Nº 82: Definición de acoso sexual

Para efectos de este reglamento, se entenderá por acoso sexual toda conducta de carácter sexual, realizada por cualquier medio, no consentida, que tenga por objeto o resultado afectar la dignidad de una persona, crear un ambiente

intimidante, hostil o humillante, o amenazar o perjudicar su situación laboral u oportunidades de empleo, conforme a la definición legal vigente.

Artículo N° 83: Principios del procedimiento

La entidad empleadora garantizará que todo procedimiento de denuncia e investigación se rija por los principios de:

- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Celeridad.
- Debido proceso.
- Protección de la persona denunciante y denunciada.
- Prohibición de represalias.

Artículo N° 84: Derecho a denunciar

Toda persona trabajadora que sufra o tenga conocimiento de hechos que puedan constituir acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, podrá denunciar por escrito ante la entidad empleadora o directamente ante la Inspección del Trabajo, conforme a la normativa vigente.

Artículo N° 85: Investigación

Las denuncias serán investigadas por la entidad empleadora dentro de los plazos legales, mediante un procedimiento imparcial y debidamente documentado, o bien derivadas a la Inspección del Trabajo cuando corresponda, conforme a la Ley N°21.643 y a las instrucciones de la autoridad competente.

Artículo N° 86: Medidas de protección

Durante la investigación, la entidad empleadora podrá adoptar medidas de resguardo y protección, proporcionales y temporales, destinadas a evitar la reiteración de los hechos denunciados y resguardar la integridad física y psíquica de las personas involucradas.

Artículo N° 87: Resolución y sanciones

Concluida la investigación, la entidad empleadora adoptará las medidas correctivas o sanciones que correspondan, conforme a la gravedad de los hechos acreditados y a lo dispuesto en el Código del Trabajo, las cuales podrán incluir amonestaciones o la terminación del contrato de trabajo cuando proceda legalmente.

Artículo N° 88: Procedimiento específico

El procedimiento detallado de denuncia, investigación y sanción, incluyendo plazos, responsables, formularios y medidas de resguardo, se encontrará desarrollado en un procedimiento interno específico, el cual forma parte del sistema de gestión preventiva de la entidad empleadora y se mantendrá disponible para las personas trabajadoras.

En caso de la aplicación de una multa, la persona trabajadora afectado tendrá derecho a presentar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, según lo establecido en el Artículo 34 del Decreto 44. Este artículo garantiza a las personas trabajadoras la posibilidad de reclamar cualquier duda o desacuerdo relacionado con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. El procedimiento de reclamos deberá ser claro, accesible y garantizar el derecho de las personas trabajadoras a ser escuchado y a recibir una respuesta oportuna.

TÍTULO 21: MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN LA ENTIDAD EMPLEADORA

Artículo N° 89: Toda medida de control que sea implementada por la **entidad empleadora** deberá cumplir, en todo momento, con los siguientes principios:

- a) **Respeto irrestricto de los derechos fundamentales** de las personas trabajadoras, en especial el derecho a la integridad física y psíquica, a la vida privada y a la protección de los datos personales y de carácter íntimo, de conformidad con la normativa vigente.
- b) **Aplicación general, objetiva y no discriminatoria**, por lo que dichas medidas no podrán dirigirse a personas trabajadoras determinadas, sino que deberán establecerse y ejecutarse de manera **aleatoria y general respecto de todas las personas trabajadoras**, sin distinción.

Artículo N° 90: La entidad empleadora podrá implementar, con fines de seguridad, protección de bienes, control interno y resguardo de la información, las siguientes **medidas de control**, siempre dentro del marco legal vigente:

1. **Sistemas de videovigilancia:** La entidad empleadora podrá instalar cámaras de seguridad en sus dependencias, las que en ningún caso:
 - a) Podrán estar dirigidas a una persona trabajadora en específico.

- b) Podrán ser instaladas en lugares destinados a la vida privada o íntima de las personas, tales como baños, camarines u otros de similar naturaleza.
- 2. Revisión de efectos personales:** La entidad empleadora podrá establecer un sistema de revisión de efectos personales de las personas trabajadoras, el cual será siempre **aleatorio, general y no discriminatorio**, pudiendo realizarse mediante los siguientes mecanismos:
- a) **Proceso manual:** Cada persona trabajadora extraerá una bola o papel desde una caja o sobre cerrado que contenga elementos de distintos colores. Si el color obtenido corresponde al previamente definido para revisión, se procederá a efectuarla conforme al procedimiento establecido.
- b) **Proceso electrónico:** Mediante un sistema o software que, al accionar un dispositivo en la entrada o salida del recinto de trabajo, arroje aleatoriamente un color. Si el color obtenido corresponde al definido para revisión, ésta se efectuará conforme a lo establecido.
- 3. Control de vehículos:** La entidad empleadora podrá efectuar controles a los vehículos que ingresen o salgan de sus dependencias, consistentes en una revisión visual y/o física de maletas, compartimientos de carga, espacios abiertos del vehículo, butacas u otros lugares donde puedan transportarse bienes, pudiendo extenderse dicha revisión a bolsos u objetos similares del conductor y pasajeros.
- 4. Revisión de lockers:** La entidad empleadora podrá realizar revisiones periódicas a los lockers asignados, las que se efectuarán respecto de la totalidad de éstos y **en presencia de la persona trabajadora a quien corresponda cada locker**.
- 5. Revisión de baños:** La entidad empleadora podrá efectuar revisiones generales a los baños existentes en sus dependencias, exclusivamente con fines de higiene, seguridad y mantención, resguardando en todo momento la dignidad y privacidad de las personas trabajadoras.
- 6. Control de acceso:** Toda persona que ingrese o salga de las dependencias de la entidad empleadora deberá portar y exhibir su respectiva **credencial de identificación**, cuando así se requiera.
- 7. Control de sistemas informáticos:** La entidad empleadora podrá implementar medidas de control sobre los sistemas computacionales e informáticos, las que podrán consistir en revisiones generales de equipos y plataformas con el objeto de:
- Detectar virus u otros riesgos informáticos.
 - Verificar el uso adecuado de los sistemas institucionales.
 - Prevenir el envío o recepción de información indebida o contraria a las obligaciones contractuales.

Asimismo, la entidad empleadora podrá:

- Restringir o bloquear el acceso a determinadas páginas web o correos electrónicos que no sean necesarios para el desempeño de las funciones.
- Limitar total o parcialmente el acceso a internet en determinados equipos, cuando la naturaleza del cargo no requiera su utilización.

TÍTULO 22: PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Artículo Nº 91: En el caso de que una **persona trabajadora** se encuentre embarazada, deberá informar oportunamente a la **entidad empleadora**, a través del área de Recursos Humanos o quien ésta designe, acompañando el respectivo **certificado médico** que acredite su estado de gravidez.

La entidad empleadora, en cumplimiento de su deber de protección de la vida y salud de la persona trabajadora, y de conformidad con la normativa vigente, deberá adoptar las medidas preventivas necesarias para resguardar su integridad física y psíquica, ajustando las condiciones de trabajo cuando corresponda.

La persona trabajadora embarazada deberá tomar conocimiento y firmar un instructivo de seguridad específico, en el cual se detallarán las medidas preventivas y prohibiciones aplicables, las que tendrán por único objeto proteger su salud y la del feto, entre las que se incluyen, a lo menos, las siguientes:

- a) **Prohibición de levantar, arrastrar, empujar o movilizar cargas**, ya sea manualmente o mediante esfuerzo físico, que por su peso, volumen o características representen un riesgo para su condición de embarazo.
- b) **Prohibición de realizar actividades que exijan un esfuerzo físico adicional**, distinto al requerido para el desarrollo normal de sus funciones habituales.
- c) **Prohibición de permanecer de pie por períodos prolongados**, entendiéndose por tales aquellos que puedan generar molestias, dolores, fatiga excesiva o riesgos para su salud.
- d) **Prohibición de trabajar en horario nocturno**, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

- e) **Prohibición de realizar horas extraordinarias.**
- f) **Prohibición de ejecutar trabajos que la autoridad competente haya declarado como perjudiciales para la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto.**

Asimismo, la persona trabajadora embarazada deberá **evitar el ingreso o permanencia en áreas o dependencias** de la entidad empleadora que puedan implicar riesgos para su salud, tales como zonas con exposición a agentes químicos, físicos o biológicos peligrosos (por ejemplo, áreas de clorados u otras de similar naturaleza).

En caso de que, por razones excepcionales y debidamente justificadas, deba ingresar a dichas áreas, ello deberá realizarse **por el menor tiempo posible**, y siempre utilizando **todos los elementos de protección personal y medidas de control** definidos por la entidad empleadora para ese efecto.

CAPÍTULO II: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo Nº 92: La persona trabajadora queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

TÍTULO 23: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo Nº 93: Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trabajo o en el trayecto directo, deberá ser acreditada ante el Organismo Administrados respectivo, mediante parte de Carabineros y otros medios igualmente valederos, como por ejemplo, dos testigos que hayan presenciado el accidente.

Artículo Nº 94: Será obligación de toda persona trabajadora informar de manera **inmediata** a su **jefatura directa**, o a quien la subrogue, de **cualquier accidente del trabajo**, incidente o **daño ocasionado a personas, equipos, instalaciones o materiales**, ocurrido durante la jornada laboral, ya sea que haya tenido participación directa en el hecho o haya tomado conocimiento de éste.

Artículo Nº 95: En todo **accidente del trabajo con lesión**, deberá solicitarse **atención médica inmediata**, de conformidad con el **procedimiento interno establecido por la entidad empleadora** y las instrucciones del **Organismo Administrador del Seguro de la Ley Nº 16.744**.

Artículo Nº 96: Cada vez que ocurra un **accidente del trabajo con lesión**, la **jefatura directa** de la persona trabajadora accidentada deberá realizar una **investigación completa del accidente**, con el objeto de determinar sus causas inmediatas y básicas.

El informe de investigación deberá ser **remitido por escrito dentro del plazo máximo de 24 horas**, contado desde el momento de ocurrido el accidente, a la **Gerencia correspondiente** y al **Departamento de Recursos Humanos**, para la adopción de las **medidas preventivas y correctivas que correspondan**, sin perjuicio de las investigaciones adicionales que pueda efectuar el **Experto en Prevención de Riesgos** o el **personal técnico del Organismo Administrador** respectivo.

Artículo Nº 97: En los casos en que el accidente del trabajo haya ocurrido por **negligencia inexcusable** de la persona trabajadora, se estará a lo dispuesto en la **Ley Nº 16.744** y demás normas legales y reglamentarias vigentes que regulan esta materia.

Artículo Nº 98: El **Organismo Administrador del Seguro de la Ley Nº 16.744** será la institución a cargo de otorgar las **prestaciones médicas y económicas** derivadas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las **personas trabajadoras** quedarán sujetas a las disposiciones de la **Ley Nº 16.744**, sus **decretos reglamentarios vigentes** y aquellos que se dicten en el futuro.

Artículo Nº 99: La **entidad empleadora** proporcionará a las personas trabajadoras los **Elementos de Protección Personal (EPP)** que resulten necesarios, de acuerdo con la naturaleza de las funciones, los riesgos asociados a cada cargo y la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo Nº 100: La **jefatura respectiva** será directamente responsable, según corresponda, de:

- La **instrucción en materias de prevención de riesgos**.
- La **aplicación de las normas de higiene y seguridad**.
- El **control del uso correcto, oportuno y permanente** de los Elementos de Protección Personal.
- El **conocimiento y manejo adecuado de los equipos y dispositivos de seguridad** disponibles.

Artículo N° 101: Deberá efectuarse la **investigación obligatoria de todos los accidentes del trabajo graves y fatales**, conforme a lo establecido en la **Ley N° 16.744**, el **Decreto Supremo N° 44** y las instrucciones del Organismo Administrador correspondiente, dejando registro formal de las causas, medidas correctivas y acciones de seguimiento.

TÍTULO 24: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo N° 102: Marco normativo y obligatoriedad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N°16.744 y en el Decreto Supremo N°44, en toda entidad empleadora, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 personas, deberá constituirse y funcionar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, como instancia técnica de participación y diálogo social en seguridad y salud en el trabajo.

Cuando la entidad empleadora cuente con distintas faenas, sucursales o agencias, deberá constituirse un Comité Paritario en cada una de ellas, sin perjuicio de la posibilidad de conformar un Comité Paritario Permanente a nivel de la entidad empleadora.

En caso de duda respecto de la procedencia de su constitución, resolverá el Inspector del Trabajo competente.

Artículo N° 103: Integración del Comité

El Comité Paritario estará integrado por:

- Tres representantes de la entidad empleadora, y
- Tres representantes de las personas trabajadoras, designándose además suplentes por cada miembro titular, conforme a la normativa vigente.

Los acuerdos adoptados en el ejercicio de sus atribuciones serán **obligatorios para la entidad empleadora y las personas trabajadoras**, sin perjuicio del derecho a apelación establecido en la ley.

Artículo N° 104: Designación y elección de representantes

Los representantes de la entidad empleadora serán **designados con la anticipación legal correspondiente**, debiendo informarse oportunamente a las personas trabajadoras por medios visibles o electrónicos.

Los representantes de las personas trabajadoras serán **elegidos mediante votación secreta y directa**, la cual podrá realizarse de forma presencial o a través de **medios electrónicos idóneos**, garantizando el secreto, anonimato, transparencia e integridad del proceso, conforme al **Decreto Supremo N°44**.

Artículo N° 105: Requisitos para ser representante de las personas trabajadoras

Para ser elegido miembro representante de las personas trabajadoras del Comité Paritario se requerirá cumplir los requisitos establecidos en el **Decreto Supremo N°44**, incluyendo edad mínima, alfabetización, antigüedad laboral y formación en prevención de riesgos, sin perjuicio de que la entidad empleadora facilite dicha capacitación cuando corresponda.

Artículo N° 106: Funcionamiento del Comité

El Comité Paritario se reunirá:

- **En forma ordinaria**, al menos una vez al mes.
- **En forma extraordinaria**, cuando la situación lo amerite, especialmente frente a accidentes graves o fatales o a la existencia de **riesgo grave e inminente**.

Las reuniones se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral, considerándose dicho tiempo como trabajado.

El Comité podrá sesionar con quórum mínimo conforme a la normativa vigente, adoptando sus acuerdos por **mayoría simple**.

Artículo N° 107: Funciones del Comité Paritario

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, entre otras funciones legales:

- Asesorar e instruir a las personas trabajadoras en el uso correcto de los elementos de protección.
- Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención.
- Investigar accidentes del trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos.
- Proponer medidas preventivas y correctivas.
- Promover actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Informar y colaborar frente a situaciones de **riesgo grave e inminente**.
- Cumplir las demás funciones establecidas por la normativa vigente y el organismo administrador del seguro.

Artículo Nº 108: Duración del cargo y facilidades

Los integrantes del Comité Paritario durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos, y cesarán en los casos previstos en la normativa vigente.

La entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para el adecuado funcionamiento del Comité Paritario y la participación de sus integrantes en actividades de capacitación.

TÍTULO 25: DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE HIGIENE, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo Nº 109: Obligaciones de las personas trabajadoras

Todas las **personas trabajadoras** deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas con la **higiene, seguridad y prevención de riesgos laborales** dentro de la **entidad empleadora**:

1. Respetar y cumplir las normas de higiene y seguridad en el desarrollo de sus labores, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o contaminaciones.
2. Velar por el correcto funcionamiento, uso adecuado y conservación de máquinas, herramientas, implementos, equipos e instalaciones que utilicen para efectuar su trabajo.
3. Cooperar activamente en el mantenimiento del aseo, orden y buen estado de los recintos de trabajo, edificios, maquinarias, equipos e instalaciones dispuestos por la entidad empleadora.
4. Mantener despejados los accesos, vías de circulación y lugares de trabajo, quedando estrictamente prohibido dejar cajas, bultos, papeles u otros elementos que entorpezcan el libre tránsito.
5. Prestar atención y acatar los avisos, señalizaciones, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y seguridad.
6. Informar de inmediato a su jefatura directa toda **condición insegura**, acto inseguro, falla, daño o deterioro que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar riesgo de accidente o incendio.
7. Dar aviso oportuno a su jefatura directa de cualquier síntoma de **enfermedad profesional o contagiosa** que advierta en su persona y que pueda afectar su capacidad de trabajo o la salud de terceros.
8. Comunicar inmediatamente cualquier **sustracción, pérdida o deterioro** de elementos o equipos de emergencia, solicitando su reposición.
9. En caso de sufrir un accidente del trabajo, de cualquier magnitud, informar de inmediato a la jefatura directa, a fin de que se adopten las medidas necesarias para su atención.
10. Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado de inmediato y, en ningún caso, en un plazo superior a **24 horas**, conforme a lo dispuesto en el **artículo 74 del DS Nº101**. El incumplimiento de esta obligación podrá afectar el acceso a los beneficios del seguro de la Ley Nº16.744.
11. Cooperar en las investigaciones de accidentes del trabajo, aportando antecedentes veraces sobre las circunstancias y condiciones en que ocurrió el siniestro.
12. Participar en los cursos, charlas, capacitaciones y campañas de prevención de riesgos organizadas o dispuestas por la entidad empleadora.
13. Acatar todas las normas legales, reglamentarias e internas sobre métodos de trabajo, higiene y seguridad, así como las instrucciones impartidas por las jefaturas y supervisores.
14. Informar de inmediato cada vez que se utilice un extintor de incendio, indicando las razones de su uso, para proceder a su recarga.
15. Reintegrarse a sus labores **solo previa presentación del certificado de alta médica** otorgado por el organismo de salud correspondiente, no aceptándose el ingreso sin dicho documento.
16. Tomar conocimiento por escrito de observaciones, advertencias y amonestaciones relacionadas con conductas que impliquen riesgos laborales.
17. Utilizar técnicas correctas de **levantamiento de cargas**, doblando las rodillas y usando la fuerza de las piernas.
 - El peso máximo permitido será de **25 kg por persona**.
 - Las mujeres no podrán manipular manualmente cargas superiores a **20 kg**.
 - Se prohíbe la manipulación manual de cargas a mujeres embarazadas.
 - El movimiento manual de cargas deberá evitarse y utilizarse solo como última opción, privilegiando medios mecánicos.
18. Los elementos de protección personal (guantes, calzado, mascarillas, gafas, botas u otros) son de **uso personal**, quedando prohibido su préstamo o intercambio.

19. Mantener relaciones laborales respetuosas y un comportamiento adecuado con compañeros, subordinados y jefaturas.
20. Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considerará **falta grave** el registro indebido de asistencia propia o de terceros.
21. Informar irregularidades, reclamos o situaciones anómalas que advierta en el establecimiento.
22. Dar aviso dentro de las **24 horas** a su jefatura directa y al área correspondiente en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que se prolongue por más de dos días, presentando la licencia médica dentro de los plazos legales.
23. Cuidar y dar buen uso a los recintos, instalaciones, equipos y bienes dispuestos para el desarrollo de las actividades laborales.
24. Mantener una presentación personal adecuada y, cuando corresponda, utilizar correctamente el uniforme proporcionado.
25. No abandonar su puesto de trabajo sin aviso ni autorización, conforme al Código del Trabajo.
26. Las personas trabajadoras que desempeñen labores al aire libre deberán usar obligatoriamente los elementos de protección contra la radiación solar proporcionados por la entidad empleadora.
27. Los contenedores de residuos peligrosos solo podrán ser manipulados manualmente si su peso total no excede los **30 kg**; en caso contrario, deberán utilizarse medios mecánicos.

Artículo Nº 110: Obligaciones de la entidad empleadora y responsabilidades de las jefaturas

La **entidad empleadora** tendrá las siguientes obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

1. Informar oportuna y adecuadamente a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos inherentes a sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.
2. Informar específicamente sobre productos, sustancias y elementos utilizados en los procesos, límites de exposición, peligros para la salud y medidas de control, conforme a la normativa vigente.
3. Mantener equipos, dispositivos y condiciones técnicas adecuadas para reducir los riesgos laborales a niveles mínimos razonables.
4. Cumplir estas obligaciones a través del **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** y del **Experto en Prevención de Riesgos**, cuando corresponda.
5. Adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
6. Proporcionar, sin costo para las personas trabajadoras, los **Elementos de Protección Personal**, los cuales serán de propiedad de la entidad empleadora.
7. Garantizar acceso oportuno a atención médica, hospitalaria y farmacéutica en caso de accidentes o emergencias.
8. Proveer casilleros higiénicos y ventilados, así como servicios higiénicos y duchas conforme a la reglamentación sanitaria vigente.
9. Las **jefaturas directas** serán responsables de:
 - Supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad.
 - Controlar el uso correcto de EPP.
 - Instruir a personas trabajadoras nuevas.
 - Corregir prácticas inseguras.
 - Investigar accidentes y aplicar medidas correctivas.
 - Asegurar atención médica oportuna a personas lesionadas.

TÍTULO 26: PROHIBICIONES

Artículo Nº 111: Prohibiciones aplicables a las personas trabajadoras

Queda estrictamente prohibido a toda **persona trabajadora** de la **entidad empleadora**, sin excepción, lo siguiente:

1. Fumar, encender fuego o generar fuentes de ignición en los lugares expresamente señalados como prohibidos.
2. Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia, así como introducir, consumir o facilitar bebidas alcohólicas o drogas dentro de las dependencias de la entidad empleadora. Las jefaturas y el personal de seguridad deberán velar por el cumplimiento de esta prohibición.
3. Arrojar colillas de cigarrillos, fósforos u otros residuos combustibles al suelo, debiendo depositarlos únicamente en los receptáculos destinados para ello.

4. Dejar enchufadas o energizadas maquinarias, equipos o herramientas eléctricas al término de la jornada diaria.
5. Bloquear pasillos, vías de evacuación, bodegas o zonas de tránsito con cajas, muebles u otros elementos que puedan generar condiciones inseguras.
6. Desobedecer total o parcialmente las instrucciones de seguridad impartidas por las jefaturas o señalizadas mediante letreros, afiches o procedimientos internos.
7. Ingresar, permanecer o ejecutar labores en recintos peligrosos o de acceso restringido, sin la debida autorización.
8. Operar máquinas, equipos, sistemas o mecanismos ajenos a su función habitual, o para los cuales no se encuentre capacitado ni autorizado.
9. Reparar equipos, instalaciones eléctricas, sistemas o instrumentos sin contar con la capacitación, autorización o competencia correspondiente.
10. Reparar, intervenir o manipular equipos o maquinarias en funcionamiento o energizadas.
11. Jugar, bromear, empujarse, reñir o sostener discusiones que puedan poner en riesgo la seguridad dentro de las dependencias de la entidad empleadora.
12. Tratar por cuenta propia o por personas no autorizadas lesiones derivadas de accidentes del trabajo.
13. Negarse a proporcionar información requerida en relación con condiciones de trabajo, seguridad o accidentes ocurridos.
14. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, señaléticas, instrucciones o reglamentos relacionados con higiene y seguridad.
15. Trabajar sin utilizar el equipo de protección personal o la ropa de trabajo proporcionada por la entidad empleadora.
16. Esmerilar sin gafas protectoras, soldar sin máscara u omitir cualquier elemento de protección exigido para la tarea.
17. Viajar en carros, grúas horquilla, equipos móviles u otros vehículos no diseñados para el transporte de personas.
18. Dejar máquinas o equipos en funcionamiento sin supervisión o vigilancia.
19. Obstruir con bultos, materiales u otros elementos el acceso a extintores, redes húmedas u otros equipos de combate de incendios, así como alterar o retirar sus sellos.
20. Retirar, modificar o no reponer las protecciones de máquinas, equipos o instalaciones.
21. Adoptar o ejecutar actos temerarios que pongan en riesgo su seguridad, la de terceros o las instalaciones.
22. Dormir, comer o preparar alimentos en los lugares de trabajo no habilitados para ello.
23. Apropiarse, utilizar o intercambiar elementos de protección personal asignados a otra persona trabajadora.
24. Ejecutar trabajos que impliquen riesgos especiales —tales como trabajos en altura, espacios confinados, trabajos en caliente u otros— sin la autorización formal correspondiente mediante el Permiso de Trabajo respectivo.
25. Alterar, cambiar, reparar, accionar o desactivar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, mecanismos de protección, ventilación, extracción o desagües, sin estar autorizado para ello.
26. Correr innecesariamente dentro de las instalaciones de la entidad empleadora.
27. Usar calzado inadecuado que pueda generar resbalones, torceduras u otras lesiones.
28. Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto, aun cuando no vayan dirigidos a personas.
29. Manipular manualmente cargas superiores a **25 kilogramos** sin ayuda mecánica o sin cumplir las normas de seguridad vigentes.
30. Ejercer, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de otra persona, constituyendo **conducta de acoso sexual**, conforme a la legislación vigente.

Inciso final

El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones señaladas en el presente artículo será considerado **falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo**, pudiendo dar lugar al **término del contrato sin derecho a indemnización**, conforme a lo dispuesto en el **artículo 160 N°7 del Código del Trabajo**, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales que correspondan.

TÍTULO 27: SANCIONES

Artículo N° 112: Medidas disciplinarias

Las infracciones en que incurran las **personas trabajadoras** a las disposiciones del presente Reglamento Interno podrán ser sancionadas por la **entidad empleadora**, considerando la gravedad de la falta cometida, su reiteración y lo indicado en el **Artículo 44** de este Reglamento, aplicándose una o más de las siguientes medidas disciplinarias:

1. **Amonestación verbal:** Consiste en una reprensión privada y directa realizada personalmente a la persona trabajadora afectada, sin dejar constancia escrita en su carpeta personal.
2. **Amonestación o censura por escrito:** Consiste en una reprensión formal realizada por escrito, dejándose constancia en la carpeta personal de la persona trabajadora. Esta medida procederá en caso de reiteración de la misma falta o cuando la gravedad de la infracción así lo amerite.
3. **Multa:** Consiste en una sanción pecuniaria que no podrá exceder del **veinticinco por ciento (25%) de la remuneración diaria** de la persona trabajadora infractora.

El **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, en el marco de sus atribuciones legales, podrá **proponer o recomendar** la aplicación de medidas disciplinarias cuando corresponda, especialmente en materias relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de que la aplicación de sanciones es una facultad exclusiva de la entidad empleadora.

Artículo Nº 113: Aplicación y reclamación de multas

Las sanciones que consistan en multas en dinero deberán ser proporcionales a la gravedad de la infracción, no podrán exceder en caso alguno del veinticinco por ciento (25%) de la remuneración diaria, y se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada podrá reclamar de la multa aplicada ante la Inspección del Trabajo competente, dentro del plazo legal establecido.

El producto de las multas se destinará a los fines que establece la legislación vigente, en particular a fondos de bienestar, cuando existan, o a los organismos que determine la normativa aplicable.

TÍTULO 28: PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO

Artículo Nº 114: Marco normativo

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 58, letra h), del Decreto Supremo Nº 44, el presente Reglamento Interno establece y reproduce el procedimiento de reclamos contemplado en la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en su Reglamento, Decreto Supremo Nº 101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A. Procedimiento De Reclamos Establecido Por La Ley Nº 16.744

Artículo Nº 115: Denuncia de accidentes y enfermedades profesionales

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de ocurrido, todo accidente del trabajo o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la persona afectada.

En caso de que la entidad empleadora no efectúe la denuncia, estarán igualmente obligados a hacerlo la persona trabajadora afectada, sus derechohabientes, el médico tratante o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Las denuncias deberán contener todos los antecedentes exigidos por la autoridad sanitaria competente.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud correspondiente los accidentes y enfermedades denunciados que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte, en la forma y periodicidad que señale el reglamento.

Artículo Nº 116: Reclamos ante la Comisión Médica y la Superintendencia

Las personas afiliadas o sus derechohabientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de noventa (90) días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, respecto de las decisiones del Servicio de Salud o de las mutualidades que recaigan sobre cuestiones de hecho de carácter médico.

Las resoluciones de la Comisión Médica serán apelables ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo de **treinta (30) días hábiles**, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de otras resoluciones de los organismos administradores, podrá reclamarse directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de **noventa (90) días hábiles**.

Los plazos se contarán desde la notificación de la resolución respectiva, la que podrá efectuarse mediante carta certificada u otros medios reglamentarios.

Artículo Nº 116 bis: Reclamo por origen común o profesional de la afección

Cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la **Superintendencia de Seguridad Social** respecto del rechazo de una licencia médica o reposo médico, fundado en la calificación del origen común o profesional de la afección.

Este reclamo se registrará íntegramente por el procedimiento establecido en el **artículo 77 bis de la Ley Nº 16.744**, resolviendo la Superintendencia con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

B. Procedimiento De Reclamos Establecido Por El Decreto Supremo N° 101

Artículo N° 117: Resolución del organismo administrador

Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante resolverla, sin que dicho trámite pueda entorpecer el pago del subsidio que corresponda.

La decisión del organismo administrador tendrá carácter definitivo, sin perjuicio de los reclamos que procedan conforme al **Título VIII de la Ley N° 16.744**.

Artículo N° 118: Competencia del Servicio de Salud

Corresponderá exclusivamente al **Servicio de Salud** la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes, sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras sobre otras materias.

Artículo N° 119: Competencia de la Comisión Médica

La **Comisión Médica** conocerá y se pronunciará, en primera instancia, sobre las decisiones del Servicio de Salud recaídas en cuestiones de hecho de orden médico, así como de las reclamaciones establecidas en el artículo 42 de la Ley N° 16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones contra resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en los casos previstos por la ley.

Artículo N° 120: Forma de interposición de reclamos

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica o ante la **Inspección del Trabajo**.

En este último caso, el Inspector del Trabajo remitirá de inmediato los antecedentes a la Comisión Médica correspondiente.

Se entenderá interpuesto el reclamo a la fecha de entrega personal o a la fecha de expedición de la carta certificada.

Artículo N° 121: Cómputo de plazos

El plazo de **noventa (90) días hábiles** para reclamar se contará desde la notificación de la resolución respectiva. Si la notificación se hubiere efectuado por carta certificada, el plazo se contará desde la recepción de ésta.

Artículo N° 122: Competencia de la Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, conforme a la Ley N° 16.395.
- b) Mediante los recursos de apelación interpuestos contra resoluciones dictadas por la Comisión Médica.

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

Artículo N° 123: Recurso de apelación

El recurso de apelación deberá interponerse directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social, por escrito, dentro del plazo de **treinta (30) días hábiles** contado desde la notificación de la resolución de la Comisión Médica.

Artículo N° 124: Notificación de resoluciones

Para los efectos del reclamo ante la Superintendencia, los organismos administradores deberán notificar sus resoluciones mediante **carta certificada**, acompañándose el sobre respectivo para efectos del cómputo de los plazos legales.

TÍTULO 29: PRESCRIPCIONES Y SANCIONES

Artículo N° 125: Prescripción de las acciones

Las acciones para reclamar las prestaciones derivadas de **accidentes del trabajo o enfermedades profesionales** prescribirán en el plazo de **cinco (5) años**, contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad, según corresponda.

En el caso de **neumoconiosis**, el plazo de prescripción será de **quince (15) años**, contados desde la fecha de su diagnóstico.

Quedarán excluidas de esta prescripción las personas que, conforme a la ley, se encuentren expresamente exceptuadas.

Artículo N° 126: Sanciones por infracciones a la Ley N° 16.744

Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de la **Ley N° 16.744** y sus reglamentos, salvo aquellas que tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con una **multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales**, escala a) del departamento de Santiago.

Estas sanciones serán aplicadas por los **organismos administradores** correspondientes.

En caso de **reincidencia**, la infracción será sancionada con el **doble de la multa** originalmente impuesta.

Artículo N° 127: Simulación de accidentes o enfermedades profesionales

La **simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional** será sancionada con multa, de conformidad a lo dispuesto en el **artículo 80 de la Ley N° 16.744**.

Asimismo, la persona que hubiere formulado la denuncia falsa será responsable del **reintegro al organismo administrador** de todas las cantidades pagadas por éste, tanto por concepto de **prestaciones médicas** como **prestaciones pecuniarias**, al supuesto accidentado o enfermo profesional.

TÍTULO 30: DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo N° 128: Información de los Riesgos Laborales

La entidad empleadora reconoce y asume la obligación de informar oportuna, suficiente y comprensiblemente a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales a los que se encuentren expuestas en el desarrollo de sus funciones, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 44 de 2024, que aprueba el *Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable*.

La información deberá ser veraz, completa, precisa y entregada en un lenguaje claro, considerando las características del puesto de trabajo, el nivel de exposición al riesgo y las condiciones de la persona trabajadora. Para estos efectos, la entidad empleadora podrá utilizar charlas, capacitaciones, material escrito, señalización, procedimientos, videos instructivos u otros medios adecuados.

Esta obligación se materializará mediante el **Acta de Información de Riesgos Laborales (IRL)**, de conformidad con el **artículo 15 del DS N°44**, la cual reemplaza a la antigua Obligación de Informar los Riesgos (ODI).

Artículo N° 129: Contenido mínimo de la Información de Riesgos

La información entregada a las personas trabajadoras deberá considerar, a lo menos, los siguientes aspectos:

- Identificación de los peligros y riesgos laborales** asociados al puesto de trabajo, tareas, procesos o áreas.
- Consecuencias posibles** para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
- Medidas de prevención y control**, conforme a la jerarquía de controles establecida en el DS N°44.
- Procedimientos y métodos de trabajo seguro** aplicables a la labor.
- Uso obligatorio de Equipos de Protección Personal (EPP)**, incluyendo su correcto uso, mantención y limitaciones.
- Planes de Emergencia y Gestión de Desastres (GRD)**, procedimientos de evacuación, vías de escape y puntos de encuentro.

Artículo N° 130: Responsabilidades de la Entidades Empleadoras

La entidad empleadora será responsable de:

- Elaborar, mantener actualizada y difundir la información de riesgos laborales.
- Capacitar a las personas trabajadoras cuando la naturaleza del riesgo lo requiera.
- Verificar la comprensión y aplicación de la información entregada.
- Mantener registros de las actividades de información y capacitación.
- Atender consultas y observaciones relacionadas con los riesgos laborales.

Artículo N° 131: Obligaciones de las Personas Trabajadoras

Las personas trabajadoras deberán:

- Asistir a las instancias de información y capacitación convocadas.
- Aplicar los métodos de trabajo seguro y medidas preventivas informadas.
- Utilizar correctamente los EPP entregados.
- Informar oportunamente cualquier condición o acto inseguro detectado.
- Solicitar aclaraciones cuando la información no sea comprendida.

Artículo N° 132: Participación en la Gestión Preventiva

La participación de las personas trabajadoras en la gestión preventiva se realizará a través de:

- Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, cuando corresponda.
- Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en entidades empleadoras que no cuenten con Comité Paritario.
- Departamento de Prevención de Riesgos**, si existiere.
- Mecanismos de participación directa tales como reuniones, consultas y sugerencias.

Artículo Nº 132: Obligaciones Específicas para Personal de Bodega (cuando aplique)

El personal que se desempeñe en bodegas deberá:

- a) Restringir el acceso a personas no autorizadas.
- b) Acompañar a proveedores durante la recepción de mercaderías.
- c) Mantener orden, limpieza y condiciones seguras de almacenamiento.
- d) Cumplir estrictamente las normas de higiene y seguridad establecidas para el área.

Artículo Nº 134: Obligaciones del Departamento de Recursos Humanos

Toda información administrada por el Departamento de Recursos Humanos será de carácter **confidencial**.

Queda prohibido otorgar certificados o antecedentes laborales sin autorización formal del área competente.

Artículo Nº 135: Complemento de Información Preventiva

La entidad empleadora informará a las personas trabajadoras sobre **recomendaciones técnicas** emitidas por el **Servicio de Salud, organismo administrador, Comité Paritario o Departamento de Prevención de Riesgos**, cuando éstas resulten aplicables.

Artículo Nº 136: Obligatoriedad del Reglamento

Las disposiciones del presente Reglamento serán obligatorias para todas las personas trabajadoras desde su entrada en vigencia.

Artículo Nº 137: Modificaciones

La entidad empleadora podrá modificar o complementar este Reglamento, **respetando siempre la normativa legal vigente**, debiendo informar oportunamente a las personas trabajadoras.

TÍTULO 31: PRINCIPALES RIESGOS

MANEJO DE MATERIAS PRIMAS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	Efectos sobre la física y psicológica de los trabajadores	Implementar Protocolo Psicosocial (MINSAL) junto a las medidas establecidas por la entidad empleadora.

AREA: ADMINISTRACION

Riesgos del trabajo	Consecuencias	Medida preventiva
Caída del mismo y distinto nivel.	Esguinces. Heridas. Fracturas. Contusiones Lesiones Múltiples.	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas: - No correr dentro del establecimiento, oficina y escalas. - Al bajar por una escala deberá utilizar siempre los pasamanos. Mantener las zonas de tránsito libres de obstáculo, derrames de líquidos u otro elemento que pueda producir tropiezos o resbalones. - Usar zapatos con suela antideslizante.
Caídas a nivel y distinto nivel. En trabajos de oficina.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones	- No se deberán atravesar cordones eléctricos y/o telefónicos a ras de piso, en medio de los pasillos - Queda prohibido balancearse hacia atrás en silla de trabajo.

	Lesiones múltiples	No utilizar un piso, sillas o mueble para alcanzar objetos distantes. Jamás utilizar cajones abiertos de un archivador para este fin.
Fatiga visual: Exposición prolongada a pantallas.	Estrés laboral Problemas de vista Cansancio mental	- Descansos visuales cada 20 minutos. - Implementación de pausas activas
Uso inadecuado de impresoras y fotocopadoras.	Contacto con energía eléctrica	- Evitar manipulación del equipo si se encuentra en mal estado o si no sabe cómo utilizarlo. - Realizar mantenimiento preventivo a la herramienta
Movimientos repetidos	Lesiones en extremidades superiores e inferiores. Lesiones lumbares.	- Realizar pausas de 5 minutos en las labores cada 30 minutos de trabajo. - Complementar ambas extremidades en las labores.
Contactos con energía eléctrica	Electrocución	- No tomar cables pelados. - No manipular equipos que tengan electricidad con las manos mojadas. - Desconectar inmediatamente el suministro de energía en caso de cortes circuitos. - No usar enchufes ni equipos que se encuentren en mal estado. Mantener paneles eléctricos debidamente señalizados.

AREA PORTERIA

Riesgos del trabajo	Consecuencias	Medida preventiva
Caídas al mismo nivel en accesos o superficies mojadas	Golpes, contusiones, esguinces	Mantener accesos despejados, caminar con precaución y reportar superficies resbalosas
Golpes con portones o puertas de acceso	Lesiones en manos o extremidades	Manipular portones con cuidado y verificar su correcto funcionamiento
Permanecer largos periodos de pie	Fatiga muscular, dolor en piernas o espalda	- Alternar postura y realizar pausas breves durante la jornada - Disponer de una silla ergonómica
Exposición a condiciones climáticas en el acceso exterior	Resfríos, malestar físico	Uso de vestimenta adecuada según clima
Agresiones verbales o físicas de apoderados, visitas u otras personas externas	Estrés, afectación emocional o lesiones	Mantener trato respetuoso, aplicar protocolos del establecimiento y solicitar apoyo de dirección o inspección

Estrés por control de acceso y situaciones conflictivas	Cansancio mental, estrés laboral	Seguir protocolos del colegio y mantener comunicación con el equipo directivo
Riesgo de atropello o golpes por vehículos en acceso vehicular	Lesiones físicas	Mantener distancia segura de vehículos y señalizar zonas de ingreso y salida

AREA AUXILIARES DE ASEO

Riesgos del trabajo	Consecuencias	Medida preventiva
Caída del mismo y distinto nivel.	Esguinces. Heridas. Fracturas. Contusiones Lesiones múltiples.	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas: - No correr dentro del establecimiento, oficina y escalas. - Al bajar por una escala deberá utilizar siempre los pasamanos. Mantener las zonas de tránsito libres de obstáculo, derrames de líquidos u otro elemento que pueda producir tropiezos o resbalones. - Usar zapatos con suela antideslizante.
Sobreesfuerzos	Lesiones lumbares.	- Realizar rotación de las actividades (cuando estas son prolongadas). - Realizar pausas durante la actividad realizada. - No abusar del peso máximo de levante según la ley - Nº 20.949 Utilice técnicas adecuadas de elevación de cargas para evitar daños innecesarios en la columna. - Evitar esfuerzos inútiles, usar medios mecánicos y solicitar ayuda cuando puntualmente haya que mover algún objeto pesado. - Mantener la espalda recta, evitar posturas forzadas y giros del tronco. - Sujetar las cargas con firmeza con ambas manos, procurando mantenerlas lo más cerca posible del cuerpo. - Para levantar cargas, flexionar las rodillas sin doblar la espalda y elevarlas estirando las rodillas - Es mejor empujar que tirar de las cargas, aprovechando el peso del cuerpo y la inercia de los objetos.
Dermatitis	Heridas Eccema. Irritación	- Usar guantes de gomas. - Conocer y aplicar dosificación de líquidos de limpieza. - Lavar abundantemente con jabón al término de labores de aseo.

Contacto con elemento corto punzantes (desechos)	Punciones en extremidades superiores.	• Depositar desechos en recipientes adecuados. • Realizar debidamente la manipulación de los desechos
Movimientos repetidos	Lesiones en extremidades superiores e inferiores. Lesiones lumbares.	• Realizar pausas de 5 minutos en las labores cada 30 minutos de trabajo. • Complementar ambas extremidades en las labores.
Contactos con energía eléctrica	Electrocución	• No tomar cables pelados. • No manipular equipos que tengan electricidad con las manos mojadas. • Desconectar inmediatamente el suministro de energía en caso de cortes circuitos. • No usar enchufes ni equipos que se encuentren en mal estado. Mantener paneles eléctricos debidamente señalizados.
Exposición a Radiación UV	Daños en la piel (diversos grados)	• Uso constante de Protector solar, en especial cuando se efectúen trabajos en terreno, con exposición solar. • Evitar efectuar trabajos expuestos al sol, buscar resguardo o sombra para caso de trabajos largos. • Conocimiento protocolo UV.

AREA PARAMEDICO

Riesgos del trabajo	Consecuencias	Medida preventiva
Exposición a fluidos biológicos durante la atención de primeros auxilios	Contagios, infecciones	• Uso de guantes, mascarilla cuando corresponda y lavado frecuente de manos
Sobreesfuerzo al asistir o movilizar estudiantes lesionados	Dolores musculares, lumbago	• Aplicar técnicas correctas de movilización y solicitar apoyo si es necesario
Caídas al mismo nivel dentro del establecimiento	Golpes, esguinces, contusiones	Mantener áreas de tránsito despejadas y desplazarse con precaución
Cortes o pinchazos con material médico o corto punzante	Heridas, riesgo de contagio	• Uso adecuado de contenedores para objetos corto punzantes y manipulación segura
Trabajo prolongado en computador para registros de atención	Fatiga visual, molestias musculares	• Mantener postura ergonómica y realizar pausas activas
Exposición a enfermedades contagiosas en atención de estudiantes	Enfermedades respiratorias o infecciosas	• Mantener medidas de higiene, uso de alcohol gel y ventilación de espacios

Estrés por atención de emergencias o situaciones de salud	Estrés laboral, fatiga	Mantener protocolos de atención y organización del trabajo
---	------------------------	--

AREA DOCENTE

Riesgos del trabajo	Consecuencias	Medida preventiva
Caídas al mismo o distinto nivel	Contusiones, fracturas, lesiones múltiples	- Mantener pasillos y zonas de tránsito libres de objetos. - Avisar sobre pisos resbaladizos. - Usar calzado antideslizante. - Mantener buena iluminación.
Caída o golpe de objetos	Golpes, heridas, contusiones	- Asegurar almacenamiento estable. - No sobrecargar estantes. - Mantener mobiliario en buen estado.
Golpe contra objetos inmóviles / Cortes con herramientas	Heridas, laceraciones, contusiones	- Evitar dejar cajones abiertos. - Guardar tijeras y objetos punzantes. - Usar muebles con bordes redondeados.
Condiciones ambientales (temperatura, ventilación, iluminación)	Malestar, fatiga, cefaleas, irritabilidad	- Mantener temperatura entre 20-22 °C. - Renovar el aire periódicamente. - Revisar iluminación y ventilación.
Riesgo eléctrico	Quemaduras, fibrilación ventricular, asfixia	- Revisar cables y enchufes. - No tirar del cable al desconectar. - No manipular equipos defectuosos.
Fatiga postural / Sobreesfuerzo	Dolor lumbar, lesiones músculo-esqueléticas	- Mantener postura erguida. - Usar sillas ergonómicas. - Aplicar técnicas seguras de levantamiento. - Realizar pausas activas.
Daño a la voz	Disfonía, ronquera, fatiga vocal	- No forzar la voz. - Usar micrófono o amplificador. - Hidratarse frecuentemente. - Evitar tabaco y ambientes secos.
Riesgos psicosociales	Ausentismo, desmotivación, ansiedad	- Fomentar entorno saludable. - Participar en evaluaciones psicosociales - Contar con apoyo institucional.
Temperaturas extremas	Golpe de calor, confusión, convulsiones	- Planificar tareas en horas frescas. - Hidratarse cada 15-20 min - Realizar pausas en ambientes extremos.
Accidentes en vía pública o salidas escolares	Atropellos, asaltos, lesiones	- Contar con protocolos y botiquín. - Supervisar traslados. - Tener teléfonos de emergencia a mano.
Violencia, acoso laboral o sexual	Lesiones físicas, estrés, daño psicológico	- Mantener protocolo de prevención. - Capacitar sobre violencia laboral. - Fomentar respeto y buen trato.

Exposición a agentes biológicos	Infecciones, contagios respiratorios o digestivos	• Lavado frecuente de manos. • Uso de guantes en primeros auxilios. • Disponer contenedores biológicos. • Ventilación cruzada y limpieza diaria.
---------------------------------	---	--

RIESGOS DERIVADOS DE LA EMERGENCIA

Riesgos derivados de emergencias	Consecuencias	Medida preventiva
Incendios	Quemaduras de diferentes consideraciones en partes del cuerpo Asfixia Fracturas Contusiones Pérdida de la conciencia Muerte.	• Capacitar al personal docente, administrativo, limpieza y mantención en el PISE • Conocer las ubicaciones de las vías de evacuación y salidas de emergencia que se encuentran disponibles y señalizadas. • Conocer la ubicación de todos los equipos de extinción contra incendios disponibles en el colegio. • Conocer el correcto uso de extintores portátiles. • En caso de incendio evacue de una forma tranquila, evite correr y siguiendo las instrucciones impartidas en plan de emergencia. • Evite devolverse y/o acercarse a los casilleros en busca de objetos y pertenencias personales, usted debe evacuar inmediatamente. • Informe a la administración de la fundación en caso de que usted sufra de algún tipo de enfermedad e ingestión de algún medicamento en particular.
Sismo y/o Terremotos	heridas de diferentes consideraciones Atrapamiento Fracturas Contusiones Pérdida del conocimiento Muerte	• Capacitar al personal docente, administrativo, limpieza y mantención en el PISE • Conocer las ubicaciones de las vías de evacuación y salidas de emergencia que se encuentran disponibles y señalizas. • En caso de sismo evalúe, si el sismo tiene una duración prolongada, evacué, en caso de lo contrario ubíquese al costado de muros, escritorios en posición fetal. • Mantenga los lugares de trabajo ordenados. • Evite obstaculizar los pasillos y los puestos de trabajo con cajas, etc. • Evite devolverse y/o acercarse a los casilleros en busca de objetos y pertenencias personales, usted debe evacuar inmediatamente. • Informe a la administración de la fundación en caso de que usted sufra de algún tipo de enfermedad e ingestión de algún medicamento en particular.

Robos	Lesiones físicas o muertes. Secuestros o toma de rehenes. estrés postraumático. Hematomas y heridas cortopunzantes. Secuestros y retención para el personal. Daño a la imagen institucional.	• Instalaciones de cámaras de seguridad en puntos estratégicos del colegio. • Rejas y cerraduras reforzadas en accesos principales o zonas vulnerables. • Sistema de alarmas conectadas con empresa de seguridad privada. • Iluminación adecuada en exteriores y zonas vulnerables. • Tener un plan de contingencia ante robos y saqueos. • Simulacros periódicos que incluyan escenarios de intrusión o evacuación. • Capacitar al personal docente, administrativo, limpieza y mantención en protocolo de seguridad. • Tener y/o campañas de concientización con estudiantes o familiares.
-------	---	--

Artículo N° 138: Medidas Preventivas Y De Mitigación Generales

Las siguientes medidas preventivas y de mitigación son de cumplimiento obligatorio para todas las personas trabajadoras de la entidad empleadora, con el objetivo de prevenir accidentes del trabajo, enfermedades profesionales e incidentes, conforme a la Ley N° 16.744, el Decreto Supremo N° 44 y normativa complementaria vigente.

1. Cumplimiento Normativo y Conducta Segura

- Respetar estrictamente las normas legales, reglamentos internos, procedimientos de trabajo seguro, instrucciones operativas, consignas y señalética de seguridad.
- Utilizar exclusivamente equipos, herramientas y maquinarias autorizadas, certificadas y con validación de seguridad vigente.
- Ejecutar las labores únicamente cuando se cuente con la formación, instrucción y autorización correspondiente.
- Ante cualquier duda operacional o condición insegura, consultar de inmediato al supervisor o jefatura directa.
- Informar oportunamente al jefe directo sobre cualquier anomalía, falla, condición insegura o acto inseguro detectado.

2. Concentración y Prevención de Distracciones

- Trabajar con atención, concentración y cuidado permanente.
- Queda prohibido el uso de teléfonos celulares, dispositivos electrónicos, reproductores de música u otros elementos que puedan distraer durante la ejecución de las labores.
- Eliminar o controlar elementos que puedan generar distracción o provocar incidentes.

3. Orden, Limpieza y Condiciones del Entorno

- Mantener el orden y limpieza en todas las áreas de trabajo como medida fundamental de prevención de accidentes.
- Mantener despejadas las áreas operativas, vías de circulación y rutas de evacuación.
- Está prohibido depositar materiales, cajas u objetos en pasillos, accesos, escaleras o salidas de emergencia.
- Comunicar de inmediato al supervisor cualquier situación que afecte el orden, limpieza o seguridad del área.

4. Uso de Elementos de Protección Personal (EPP)

- Usar en todo momento los elementos de protección personal adecuados al riesgo y conforme a las instrucciones entregadas.
- Los EPP son de uso personal, obligatorio y no deben ser intercambiados.
- De conformidad con el **artículo 19 de la Ley N° 20.096**, las personas trabajadoras expuestas a radiación ultravioleta deberán utilizar obligatoriamente los elementos de protección entregados por la entidad empleadora.

5. Mantenimiento de Equipos e Instalaciones

- Cooperar activamente en el cuidado, mantención y correcto funcionamiento de equipos, instalaciones y sistemas de seguridad.
- Informar de inmediato cualquier daño, deterioro o mal funcionamiento.
- Mantener el área de trabajo limpia, ordenada y libre de obstáculos que puedan generar riesgos.

6. Información, Capacitación y Participación

- Leer, respetar y cumplir los avisos, letreros, afiches y mensajes de seguridad.
- Proteger la señalética de seguridad e informar su deterioro o ausencia.
- Participar activamente en charlas, cursos y actividades de capacitación en seguridad y salud laboral.
- Colaborar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o con el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda.
- Preguntar y solicitar aclaraciones respecto de cualquier aspecto de seguridad que no sea comprendido.

7. Prevención y Actuación ante Accidentes y Enfermedades

- Colaborar en la investigación de accidentes del trabajo e incidentes, entregando información veraz y completa.
- Informar de inmediato al jefe directo cualquier accidente, aun cuando no se estime de gravedad.
- Informar oportunamente síntomas de enfermedad, malestar físico o condiciones de salud que puedan afectar la seguridad propia o de terceros.
- Someterse a los exámenes médicos que disponga el organismo administrador (ACHS, IST, Mutual), cuando exista sospecha de enfermedad profesional o condición de riesgo, considerándose dicho tiempo como trabajado para todos los efectos legales.

8. Prevención y Control de Incendios

- Conocer la ubicación y el uso correcto de los extintores del área de trabajo.
- Mantener despejado el acceso a equipos contra incendio.
- Dar aviso inmediato ante cualquier amago o inicio de incendio y actuar conforme al procedimiento establecido.
- Informar al jefe directo después de utilizar un extintor para su recarga.
- Está prohibido encender fuego cerca de materiales combustibles o inflamables.

9. Emergencias y Evacuación

- Colaborar activamente con el **Plan de Emergencia y Gestión de Desastres (GRD)**.
- Evacuar con calma, orden y disciplina cuando sea instruido.
- Seguir las indicaciones de las jefaturas, brigadas o personal designado para emergencias.

TÍTULO 32: DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

Artículo Nº 139: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley N° 16.744, la entidad empleadora proporcionará gratuitamente a las personas trabajadoras todos los equipos y elementos de protección personal (EPP) que sean necesarios para resguardar su seguridad y salud, de acuerdo con la naturaleza de los riesgos presentes en cada puesto de trabajo, tarea o proceso que se desarrolle.

La selección de los EPP deberá basarse en la identificación y evaluación de riesgos laborales, considerando las características técnicas del riesgo, la exposición, la duración de la tarea y las condiciones del entorno de trabajo.

Artículo Nº 140: Será responsabilidad de cada persona trabajadora utilizar correctamente los equipos de protección personal que le sean entregados, mantenerlos en buen estado de conservación, higiene y funcionamiento, y dar aviso oportuno a su jefatura directa o a quien corresponda cuando dichos elementos presenten deterioro, daño o pérdida, a fin de gestionar su reposición.

Artículo Nº 141: De acuerdo con la normativa vigente, la entidad empleadora está obligada a proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, entregando, sin costo alguno para estas, los equipos de protección personal que correspondan según el riesgo, asumiendo la responsabilidad de su provisión, reposición y control de uso.

El uso de los EPP será **obligatorio** mientras las personas trabajadoras se encuentren expuestas a los riesgos que justificaron su entrega, y su incumplimiento será considerado una infracción a las normas de seguridad establecidas en el presente Reglamento Interno.

TÍTULO 33: DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS

Artículo Nº 142: Clases de fuego y formas de combatirlo:

- a) Requisitos mínimos de rotulación y de seguridad que deben cumplir todos los extintores portátiles nuevos, tanto manuales como rodantes, de cualquier origen o procedencia, desde que se comercialicen por primera vez en el país.
- b) Requisitos de operación que deben cumplir los Servicios Técnicos de extintores portátiles.

Artículo Nº 143: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- 1. Agente Extintor: Sustancia líquida, sólida o gaseosa que, al hacer contacto con un material en combustión, apaga el fuego.
- 2. Tipos de fuego: Clasificación y simbología de los fuegos según los materiales involucrados en la combustión.
 - I. Clase A: Son fuegos en materiales combustibles sólidos comunes, tales como, madera, productos textiles, papel, caucho y plásticos.



FUEGO CLASE A .

- II. Clase B: Son fuegos en líquidos inflamables, líquidos combustibles, grasas de petróleo, alquitranes, aceites, pinturas al aceite, solventes, lacas, barnices, alcoholes, y gases inflamables.



FUEGO CLASE B .

- III. Clase C: Son fuegos que involucran instalaciones y equipos eléctricos energizados.



FUEGO CLASE C .

- IV. Clase D: Son fuegos en metales combustibles y sus aleaciones, tales como, magnesio, aluminio, titanio, circonio, sodio, litio, y potasio.



FUEGO CLASE D

- V. Clase K: Son fuegos en artefactos de cocina que involucran medios de cocción combustibles (aceites y grasas vegetales o animales).



FUEGO CLASE K .

3. Proveedores: Personas naturales o jurídicas, de carácter público o privado, que habitualmente desarrollen actividades de producción, fabricación, importación, construcción, distribución o comercialización de bienes o de prestación de servicios a consumidores, por las que se cobre precio o tarifa.
4. Servicio Técnico: Persona natural o jurídica que realiza inspección, mantenimiento, recarga, y/o prueba hidrostática a extintores portátiles que así lo requieran, del tipo manual y/o rodante, de acuerdo a las instrucciones contenidas en el manual del fabricante o importador del extintor y a las disposiciones establecidas en este Reglamento.
5. Inspección: Verificación rápida del extintor portátil, que tiene por objeto determinar si éste se encuentra en el lugar designado al efecto, si ha sido accionado o manipulado indebidamente, si tiene daño físico evidente u otra condición que impida su operación en conformidad a las normas de este reglamento.
6. Mantenimiento: Examen completo del extintor portátil que se realiza con el propósito de dejarlo en condiciones que permitan que funcione en forma efectiva y segura.
7. Recarga: Reposición total o parcial del agente de extinción el que, en algunos casos, incluye además el gas expelente.
8. Prueba hidrostática: Prueba de presión interna al recipiente del extintor para verificar su resistencia a la ruptura o deformación visible.
9. Etiqueta: Rótulo o marbete que se adhiere al extintor para su identificación, clasificación, instrucción y condición de uso.
10. Etiqueta frontal: aquella que se adhiere a la parte del cilindro que queda hacia el frente cuando el extintor está en su posición y ubicación normal de uso.
11. Extintor portátil: Equipo portable o móvil sobre ruedas sin locomoción propia, de forma cilíndrica que contiene un agente extintor el cual se expelle con el fin de combatir o extinguir un fuego incipiente. Dentro de este tipo de extintores se encuentran:
 - a) Extintor presurizado permanente: Equipo en el que el gas propelente se encuentra almacenado en el interior del cilindro junto con el agente extintor y cuenta con un manómetro indicador de la presión.
 - b) Extintor de cartucho: Equipo que utiliza un botellín adosado al cilindro o en su interior, el cual suministra el gas, para expulsar el agente extintor.
 - c) Extintor recargable: Equipo que puede someterse a mantenimiento completo, incluyendo inspección interna de recipiente a presión, reemplazo de todas las partes y sellos defectuosos, y pruebas hidrostáticas.
 - d) Extintor de presión almacenada de chorro cargado y anticongelante: Equipo que posee un agente de extinción a base agua y que utiliza sodio (metal alcalino) como depresor del punto de congelación, se utiliza en fuegos clase A.
 - e) Extintor a base de agua: Equipo cuyo agente de extinción es el agua, y se utiliza en fuegos clase A.
 - f) Extintor con agente base cloruro de calcio: Equipo a base de agua, el cual utiliza el cloruro de calcio para evitar su congelamiento a muy bajas temperaturas, se utiliza en fuegos clase A.
 - g) Extintor de polvo seco: Equipo a base de bicarbonato de potasio y sodio como agente principal, utilizado en fuegos clase B y C.
 - h) Extintor a base de dióxido de carbono: Extintor con agente de extinción gaseoso (CO₂), especialmente utilizado para fuegos clase B y C.
 - i) Marca: Impresión sobre o bajo relieve hecha en el extintor para proporcionar información relativa a las características de fabricación del cilindro, de conformidad con las normas de este reglamento.
 - j) Organismo de Certificación: Persona jurídica acreditada por el Instituto Nacional de Normalización que entrega un aseguramiento escrito de que un producto, proceso, persona, sistema de gestión o servicio cumple con requisitos especificados en alguna norma.
 - k) Laboratorio de ensayo acreditado: Lugar dotado de los medios necesarios para realizar pruebas, que mantenga acreditación vigente otorgada por el Instituto Nacional de Normalización.

Artículo Nº 143 bis: Incendios asociados a baterías de ion-litio (Clase L)

Sin perjuicio de la clasificación tradicional de fuegos establecida en la normativa nacional vigente, la entidad empleadora reconoce los **incendios asociados a baterías de ion-litio**, los cuales presentan características particulares como **embalamiento térmico, reignición y liberación de gases tóxicos**, siendo identificados en estándares técnicos internacionales como **incendios Clase L**, conforme a la **ISO 3941:2026**, a modo referencial.

En las áreas donde se utilicen, carguen o almacenen baterías de ion-litio, tales como **vehículos eléctricos, puntos de carga, equipos portátiles o bodegas tecnológicas**, la entidad empleadora deberá adoptar medidas preventivas específicas, considerando a lo menos:

- Identificación y evaluación del riesgo dentro del sistema de gestión preventiva, conforme al **DS Nº 44**.
- Condiciones seguras de carga y almacenamiento, con ventilación adecuada, señalización y separación de materiales combustibles.
- Prevención del sobrecalentamiento y del embalamiento térmico, mediante el uso de cargadores certificados y la prohibición de baterías dañadas.
- Procedimientos de emergencia que prioricen la evacuación y la activación del plan de emergencia correspondiente.

Las personas trabajadoras expuestas deberán ser informadas y capacitadas respecto de los **riesgos específicos de las baterías de ion-litio (Clase L)** y las medidas preventivas asociadas.

Artículo Nº 144: La obligación de inspección, mantenimiento y recarga, en caso que corresponda según el tipo de extintor portátil de que se trate, será responsabilidad del dueño, representante u ocupante del bien en que se encuentren ubicados los extintores.

Artículo Nº 145: Los cilindros de los extintores regulados en este cuerpo normativo deberán ser pintados de color rojo, con las características colorimétricas señaladas en la norma

Se exceptuarán de llevar color rojo, los extintores que estén afectos a Normas Internacionales.

Artículo Nº 146: Cómo Usar Un Extintor De Incendio

1. Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.
2. El extintor sólo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos sobre su manejo.
3. Retire el extintor del lugar donde esté ubicado.
4. Tome el extintor de la manilla al trasladarlo. Una vez en el lugar, y sólo en ese instante, retire el seguro.
5. Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgos su integridad física.
6. Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.
7. Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.
8. Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y éste quede operativo nuevamente.
9. Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

TÍTULO 34 LEY NÚM. 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

Artículo Nº 147: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

Artículo Nº 148: Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estas persona trabajadora, el ente empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de personas trabajadoras, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

LEY 20.001 REGULA EL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

Artículo Nº 149: Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas de las personas trabajadoras, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varias personas trabajadoras.

Artículo Nº 150: El ente empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que la persona trabajadora que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Artículo Nº 151: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

Artículo Nº 152: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo Nº 153: Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos."

TÍTULO 35: LEY 20.105 ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO

Artículo Nº 154: Prohibición de fumar en lugares de trabajo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N°20.105, que establece normas sobre la publicidad, promoción y consumo de tabaco, prohibiendo fumar en los lugares de trabajo, tanto cerrados como aquellos que la ley expresamente determina, con el objeto de proteger la salud de las personas trabajadoras y de terceros.

La prohibición será aplicable a:

- Dependencias cerradas de uso laboral.
- Medios de transporte de uso colectivo.
- Áreas donde se manipulen sustancias inflamables, explosivos, medicamentos o alimentos.
- Otros recintos y espacios definidos por la normativa vigente.

Artículo Nº 155: Espacios habilitados y señalización

“Se prohíbe fumar en todas las dependencias del establecimiento, conforme a la Ley N° 20.105.”

Artículo Nº 156: Información y prevención

La entidad empleadora deberá:

- Informar a las personas trabajadoras sobre la **prohibición de fumar** en los lugares de trabajo.
- Promover ambientes laborales saludables.
- Coordinar acciones preventivas con el **organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744**, cuando corresponda.

Artículo Nº 157: Fiscalización y sanciones

El incumplimiento de las disposiciones sobre consumo de tabaco será fiscalizado por la autoridad sanitaria y la Dirección del Trabajo, aplicándose las sanciones que correspondan conforme a la legislación vigente.

TÍTULO 36: LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

Artículo Nº 158: Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las entidades empleadoras, según el caso, deberán especificar 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.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a las personas trabajadoras regidos por las leyes N° 18.834 y N° 18.883, en lo que fuere pertinente.

TÍTULO 37: DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el **artículo 184 del Código del Trabajo**, en el **artículo 67 de la Ley N° 16.744** y en el **Decreto Supremo N° 44**, la **entidad empleadora** deberá adoptar todas las medidas necesarias para **proteger**

eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras que puedan estar expuestas a radiación ultravioleta (UV) de origen solar, de acuerdo con la normativa sanitaria vigente.

Artículo Nº 159: Personas trabajadoras expuestas a radiación ultravioleta

Se considerarán expuestas a radiación ultravioleta aquellas personas trabajadoras que:

- Ejecuten labores sometidas a radiación solar directa, en días comprendidos entre el **1 de septiembre y el 31 de marzo**, entre las **10:00 y las 17:00 horas**, y
- Aquellas que desempeñen funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un **Índice UV igual o superior a 6**, en cualquier época del año.

El Índice UV proyectado máximo diario deberá ser corregido considerando variables tales como latitud, nubosidad, altitud y presencia de superficies reflectantes o absorbentes, conforme a la información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

Artículo Nº 160: Gestión del riesgo por radiación ultravioleta

La **entidad empleadora** deberá realizar la **gestión preventiva del riesgo por radiación UV**, conforme a lo establecido en el DS N°44, adoptando medidas de control adecuadas y verificables.

Como mínimo, deberá implementar las siguientes acciones:

a) Información y comunicación del riesgo

Informar a las personas trabajadoras expuestas sobre los riesgos específicos de la radiación UV de origen solar y sus medidas de control, utilizando el siguiente mensaje base:

“La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de origen solar produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en piel y ojos, que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones del sistema inmune, hasta fotoenvejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas.”

Esta información deberá entregarse de manera comprensible, oportuna y registrable.

b) Difusión del Índice UV

Publicar diariamente, en un lugar visible para las personas trabajadoras, el **Índice UV estimado** informado por la Dirección Meteorológica de Chile, junto con las **medidas preventivas y de protección personal** que correspondan aplicar.

c) Identificación y evaluación de personas trabajadoras expuestas

Identificar los **puestos de trabajo, tareas y personas trabajadoras expuestas**, determinando la necesidad de **medidas de protección adicionales** y verificando periódicamente la **efectividad de los controles implementados**.

d) Medidas de control según jerarquía preventiva

Las medidas de control deberán implementarse conforme a la **Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar del Ministerio de Salud**, aplicando al menos:

1. Medidas de Ingeniería:

- Implementación de sombraje adecuado en los lugares de trabajo (techumbres, toldos, mallas oscuras de trama tupida, arborización).
- Uso de parabrisas o superficies protectoras con filtro UV cuando corresponda.

2. Medidas Administrativas:

- Programación de faenas evitando, en lo posible, los horarios de mayor radiación.
- Establecimiento de **horarios de colación entre las 13:00 y las 15:00 horas** en zonas con sombra adecuada, cuando la naturaleza de la labor lo permita.
- Rotación de tareas para disminuir el tiempo de exposición directa.

3. Equipos de Protección Personal (EPP):

- Uso obligatorio de gorros con protección de nuca, lentes con filtro UV certificado y **protector solar de factor adecuado**, según nivel de exposición.

e) Capacitación obligatoria

Mantener un **programa de capacitación teórico-práctico**, de duración mínima de **una hora cronológica semestral**, dirigido a las personas trabajadoras expuestas, sobre:

- Riesgos para la salud por exposición a radiación UV solar.
- Consecuencias a corto y largo plazo.
- Medidas preventivas y uso correcto de EPP.

Este programa deberá **constar por escrito**, con registro de asistencia y contenidos.

Artículo Nº 161: Notificación de quemaduras solares

Los establecimientos asistenciales públicos y privados deberán **notificar a la Autoridad Sanitaria Regional** los casos de **eritema o quemaduras solares** obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, detectados por los médicos que se desempeñen en dichos centros.

Las notificaciones deberán clasificarse como **“Quemadura Solar”**, indicando el **porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ)**.

La información será enviada a la Autoridad Sanitaria Regional competente el **último día hábil del mes de abril de cada año**, por medios electrónicos y en el formato definido por el Ministerio de Salud, debiendo incluir como mínimo:

- Número de casos (eventos).
- Días perdidos.
- Diagnóstico de alta.
- Actividad económica.
- Región del país.

TÍTULO 38: GUÍA TÉCNICA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT)

La entidad empleadora dará cumplimiento a la normativa vigente en materia de prevención de trastornos musculoesqueléticos asociados a movimientos repetitivos de extremidades superiores, de conformidad con los siguientes cuerpos legales y técnicos:

- Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Código del Trabajo, especialmente en lo relativo al deber de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
- Decreto Supremo N° 44, Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.
- Decreto Supremo N° 594, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
- Guía Técnica para la Identificación y Evaluación de Riesgos por Movimientos Repetitivos de las Extremidades Superiores (TMERT), elaborada por el Ministerio de Salud.
- Instrucciones técnicas y criterios del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 al que se encuentre adherida la entidad empleadora.

Artículo Nº 162: Ámbito de aplicación

La Guía Técnica TMERT será aplicada a todas las personas trabajadoras que ejecuten tareas que involucren uno o más de los siguientes factores de riesgo:

- Movimientos repetitivos de extremidades superiores.
- Aplicación de fuerza manual.
- Posturas forzadas o mantenidas.
- Alta frecuencia de movimientos.
- Exposición prolongada sin pausas adecuadas.
- Ritmos de trabajo impuestos por el proceso productivo.

Artículo Nº 163: Evaluación del riesgo TMERT

La entidad empleadora deberá realizar la evaluación TMERT considerando los factores definidos en la guía técnica del Ministerio de Salud, tales como:

- Repetitividad del movimiento.
- Fuerza aplicada.
- Postura adoptada.
- Duración diaria de la exposición.

- Tiempo de recuperación.
- Factores complementarios (vibración, frío, precisión, herramientas, organización del trabajo).

Los resultados permitirán determinar el nivel de riesgo y definir las medidas preventivas correspondientes.

Artículo Nº 164: Clasificación del nivel de riesgo

De acuerdo con la Guía Técnica TMERT del Ministerio de Salud, los resultados de la evaluación permitirán clasificar el riesgo en:

- Riesgo Bajo
- Riesgo Medio
- Riesgo Alto

Cuando se determine riesgo medio o alto, la entidad empleadora deberá implementar medidas preventivas y correctivas en forma oportuna.

Artículo Nº 165: Medidas preventivas

Las medidas preventivas deberán definirse y aplicarse conforme a la jerarquía de controles establecida en el Decreto Supremo N°44, priorizando:

- Eliminación o reducción del riesgo en el origen.
- Rediseño de tareas y puestos de trabajo.
- Automatización o mecanización de procesos.
- Ajustes ergonómicos.
- Pausas de recuperación y rotación de tareas.
- Capacitación específica en ergonomía laboral.
- Uso de Equipos de Protección Personal, cuando corresponda, como medida complementaria.

Artículo Nº 166: Vigilancia de la salud

Cuando exista exposición a riesgos musculoesqueléticos identificados mediante TMERT, la entidad empleadora implementará vigilancia de la salud, conforme a la normativa del Ministerio de Salud y a las instrucciones del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744.

Artículo Nº 167: Integración con la gestión preventiva

La evaluación TMERT y las medidas derivadas deberán:

- Integrarse a la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER).
- Incorporarse al Programa de Trabajo Preventivo.
- Revisarse periódicamente y cada vez que se produzcan cambios en procesos, tareas, equipos o condiciones de trabajo.

Artículo Nº 168: Precisión normativa

Para efectos del presente reglamento, se deja expresa constancia que TMERT corresponde a una Guía Técnica del Ministerio de Salud y no a un protocolo, por lo que su aplicación se realizará conforme a dicho carácter técnico y preventivo.

TÍTULO 39: LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD

Artículo Nº 169: Marco general

La entidad empleadora reconoce y respeta los derechos y deberes de las personas trabajadoras en relación con su atención de salud, conforme a lo dispuesto en la Ley N°20.584, garantizando un trato digno, respeto a la privacidad, confidencialidad de la información de salud y cumplimiento de la normativa vigente.

Artículo Nº 170: Confidencialidad de la información de salud

La información relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras tendrá el carácter de confidencial, y su tratamiento se realizará exclusivamente en los casos y formas permitidos por la ley, resguardando los derechos fundamentales de las personas.

La entidad empleadora no podrá exigir antecedentes clínicos distintos a aquellos estrictamente necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales, contractuales o de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo Nº 171: Deberes de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras deberán:

- Colaborar con los procesos de atención de salud y control médico cuando corresponda legalmente.
- Tratar respetuosamente al personal de salud.
- Hacer uso responsable de licencias médicas y prestaciones de salud, conforme a la normativa vigente.

TÍTULO 40: ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

Artículo N° 172: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Supremo N°594, en particular a su artículo 113°, así como a la Ley N°16.744 y al Decreto Supremo N°44, respecto de la identificación, evaluación y control del riesgo por exposición a monóxido de carbono (CO) en los lugares de trabajo.

Artículo N° 173: Gestión del riesgo

Cuando exista exposición real o potencial a monóxido de carbono, la entidad empleadora deberá:

- Identificar y evaluar el riesgo conforme a la normativa vigente para agentes químicos.
- Implementar medidas preventivas y de control, priorizando controles de ingeniería, ventilación adecuada y mantención de equipos de combustión.
- Informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a la exposición a CO y las medidas preventivas aplicables.
- Proveer y exigir el uso de Elementos de Protección Personal, cuando corresponda, como medida complementaria.

Artículo N° 174: Vigilancia de la salud

Cuando así lo determine la evaluación de riesgos, la entidad empleadora implementará vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas, conforme a los criterios técnicos del Ministerio de Salud y a las instrucciones del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744.

Artículo N° 175: Integración a la gestión preventiva

La gestión del riesgo por exposición a monóxido de carbono deberá integrarse a la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), al Programa de Trabajo Preventivo y a los procedimientos operativos que correspondan, conforme al Decreto Supremo N°44.

TÍTULO 41: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

Artículo N° 176: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N°16.744, el Decreto Supremo N°594, el Decreto Supremo N°44, y a la Norma Técnica N°125 del Ministerio de Salud, aprobada mediante Resolución Exenta N°1029, relativa al Programa de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR).

Artículo N° 177: Gestión del riesgo por exposición a ruido

Cuando exista exposición real o potencial a ruido ocupacional, la entidad empleadora deberá:

- Identificar y evaluar el riesgo por exposición a ruido conforme a la normativa vigente.
- Implementar medidas preventivas y de control, priorizando controles de ingeniería y organizacionales.
- Integrar el riesgo a la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) y al Programa de Trabajo Preventivo.

Artículo N° 178: Programa de vigilancia PREXOR

Cuando la evaluación de riesgos lo determine, la entidad empleadora deberá implementar el Programa de Vigilancia PREXOR, en coordinación con el organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744, considerando la vigilancia ambiental y la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas.

Artículo N° 179: Información, capacitación y uso de protección auditiva

La entidad empleadora deberá:

- Informar y capacitar a las personas trabajadoras expuestas sobre los riesgos del ruido.
- Proveer, mantener y exigir el uso correcto de Elementos de Protección Auditiva (EPA), cuando corresponda.
- Supervisar el uso adecuado y la compatibilidad de los EPA con otros EPP.

Las personas trabajadoras deberán participar activamente en las actividades de capacitación y vigilancia, y utilizar correctamente los elementos de protección entregados.

Artículo Nº 180: Fiscalización

El cumplimiento de las disposiciones relativas al control del ruido ocupacional y a la aplicación del PREXOR será fiscalizado por la Autoridad Sanitaria competente y la Dirección del Trabajo, conforme a la normativa vigente.

TÍTULO 42: TRABAJO DE MENORES DE EDAD

Artículo Nº 181: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en particular su artículo 13°, y en el Decreto Supremo Nº50, que regula las condiciones para el trabajo de menores de 18 años, resguardando su salud, seguridad y desarrollo físico, psicológico y moral.

Artículo Nº 182: Prohibición de trabajos peligrosos

Se prohíbe la contratación, participación o desempeño de personas menores de 18 años en trabajos peligrosos, ya sea por su naturaleza o por las condiciones en que se ejecutan, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo Nº50, incluyendo aquellas actividades que puedan afectar su salud, seguridad o desarrollo integral.

Artículo Nº 183: Condiciones para el trabajo de menores

La contratación de personas menores de edad solo podrá realizarse cuando:

- Exista la autorización legal correspondiente.
- La actividad no interfiera con el cumplimiento de sus obligaciones escolares.
- Se garantice la protección efectiva de su salud y seguridad.
- Exista supervisión directa por parte de una persona designada por la entidad empleadora, con experiencia en la actividad desarrollada.

Artículo Nº 184: Prácticas profesionales y formativas

Los menores que participen en prácticas profesionales, técnicas o formativas solo podrán desarrollar actividades que no sean peligrosas, debiendo contar con supervisión directa y medidas preventivas adecuadas, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente y a las exigencias del establecimiento educacional respectivo.

Artículo Nº 185: Accidentes del trabajo

Todo accidente del trabajo que afecte a una persona menor de 18 años deberá ser informado y gestionado conforme a la Ley Nº16.744, sin perjuicio de las obligaciones de notificación que correspondan ante la Inspección del Trabajo y el organismo administrador respectivo.

TÍTULO 43: CONTROL DE SALUD

Artículo Nº 186: La persona trabajadora 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 vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

Cuando a juicio de la entidad empleadora o del Organismo Administrador del Seguro, (ACHS, IST, MUTUAL), se presuman riesgos de enfermedades profesionales, las personas trabajadoras 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. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TÍTULO 44: LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

Artículo Nº 187: Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

TÍTULO 45: LEY DE LA SILLA

Artículo Nº 188: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o personas trabajadoras. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a las personas trabajadoras del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TÍTULO 46: IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo Nº 189: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en particular su artículo 62 bis, garantizando la no discriminación arbitraria en materia salarial.

No se considerarán arbitrarias aquellas diferencias de remuneración que se funden en criterios objetivos, tales como capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, desempeño o productividad.

Artículo Nº 190: Derecho a reclamo

Las personas trabajadoras que estimen vulnerado el principio de igualdad de remuneraciones podrán presentar un reclamo por escrito ante la entidad empleadora, indicando los antecedentes básicos del caso.

La entidad empleadora deberá analizar y responder fundadamente el reclamo dentro del plazo legal, resguardando la confidencialidad del proceso.

Artículo Nº 191: Vías externas

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras podrán ejercer su derecho a recurrir ante la Dirección del Trabajo o a los tribunales de justicia, conforme a lo establecido en el Código del Trabajo.

Artículo Nº 192: Descripción de cargos

En aquellas entidades empleadoras obligadas por ley, se mantendrán descripciones de cargos y funciones, las que servirán como referencia objetiva para efectos de cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones, conforme a la normativa vigente.

TÍTULO 47: INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo Nº 193: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Nº21.015, que establece normas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, en concordancia con el Código del Trabajo y la Ley Nº20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Artículo Nº 194: Obligación de inclusión

En las entidades empleadoras obligadas por ley, se deberá contratar o mantener contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, en el porcentaje mínimo legal vigente, conforme a lo establecido en la Ley Nº21.015 y su normativa reglamentaria.

Artículo Nº 195: Registro y fiscalización

Las contrataciones, modificaciones y términos de contrato de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez deberán ser registradas ante la Dirección del Trabajo, conforme a los plazos y procedimientos establecidos en la normativa vigente.

La fiscalización del cumplimiento de estas obligaciones corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las competencias de otros organismos públicos.

Artículo Nº 196: Igualdad de trato y no discriminación

La entidad empleadora garantizará un trato digno, respetuoso y no discriminatorio hacia las personas trabajadoras con discapacidad.

Se considerará conducta de acoso o discriminación toda acción u omisión relacionada con la discapacidad de una persona que tenga por objeto o resultado afectar su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo Nº 1957 Definición general

Para efectos de este reglamento, se entenderá por persona trabajadora con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, psíquicas, intelectuales o sensoriales, de carácter temporal o permanente, ve

restringida su participación plena y efectiva en el trabajo, en igualdad de condiciones con las demás personas, conforme a la Ley N°20.422.

TÍTULO 48: LA LEY N°20.769/2014 ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA.

Artículo N° 198: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N°20.769, que establece un permiso laboral para la realización de exámenes de medicina preventiva, tales como mamografía y examen de próstata, con el objeto de promover el cuidado de la salud de las personas trabajadoras.

Artículo N° 199: Derecho al permiso

Las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos de edad y condiciones establecidas en la Ley N°20.769 tendrán derecho a solicitar un permiso laboral de carácter preventivo, en los términos y con la periodicidad definidos por la normativa vigente.

Este permiso podrá ser utilizado para la realización de los exámenes preventivos señalados en la ley, así como para otras prestaciones de medicina preventiva que ésta autorice, en instituciones de salud públicas o privadas.

Artículo N° 200: Condiciones generales

El permiso deberá solicitarse con la anticipación razonable que permita la adecuada organización del trabajo, y su otorgamiento no podrá significar menoscabo alguno para la persona trabajadora.

La acreditación de la realización de los exámenes se efectuará conforme a los mecanismos que establezca la entidad empleadora, respetando la confidencialidad de la información de salud.

TÍTULO 49 : PLANESI

Artículo N° 201: El Art. 184 del Código del Trabajo establece que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”. Complementariamente, corresponde aplicar la normativa establecida en la Ley 16.744 y sus anexos, específicamente el DS 101/1968 del Ministerio del Trabajo (MINTRAB).

TÍTULO 50: DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo N° 202: Marco normativo

La entidad empleadora reconoce y asume la obligación de identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos psicosociales en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, la Ley N°16.744, el Decreto Supremo N°44, que regula la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, y las normas e instrucciones técnicas vigentes del Ministerio de Salud.

Artículo N° 203: Evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos psicosociales se realizará conforme al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, aprobado por el Ministerio de Salud, utilizando el instrumento de evaluación establecido en la Resolución Exenta N°218, o aquel que lo reemplace o modifique en el futuro.

Dicha evaluación deberá aplicarse a todas las personas trabajadoras que correspondan, considerando la naturaleza de las tareas, la organización del trabajo y las condiciones laborales existentes.

Artículo N° 204: Niveles de riesgo y actualización

En función de los resultados obtenidos en la evaluación, la entidad empleadora deberá clasificar los niveles de riesgo psicosocial y adoptar las medidas preventivas y correctivas que correspondan, de acuerdo con los criterios técnicos establecidos en el protocolo vigente.

La evaluación de riesgos psicosociales deberá ser actualizada periódicamente, y cada vez que se produzcan cambios relevantes en los procesos, en la organización del trabajo, en las condiciones laborales o cuando así lo determinen los resultados obtenidos.

Artículo Nº 205: Medidas preventivas y de control

La entidad empleadora deberá implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, priorizando medidas organizacionales y administrativas, tales como:

- Mejoras en la organización del trabajo.
- Gestión adecuada de cargas laborales.
- Claridad de roles y responsabilidades.
- Promoción de un ambiente laboral respetuoso y saludable.

Las medidas adoptadas deberán ser informadas a las personas trabajadoras y evaluadas en cuanto a su efectividad.

Artículo Nº 206: Participación y apoyo preventivo

La gestión de los riesgos psicosociales se desarrollará con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, y con el apoyo del organismo administrador del seguro de la Ley Nº16.744, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 207: Fiscalización

El cumplimiento de las disposiciones relativas a la evaluación, prevención y control de los riesgos psicosociales será fiscalizado por la Autoridad Sanitaria competente y la Dirección del Trabajo, conforme a sus atribuciones legales.

TÍTULO 51: ACOSO LABORAL

Artículo Nº 208: Marco normativo

La entidad empleadora reconoce y prohíbe toda forma de acoso laboral, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, modificado por la Ley Nº20.607, y en concordancia con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Artículo Nº 209: Definición de acoso laboral

Se entenderá por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la entidad empleadora o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como resultado su menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Artículo Nº 210: Prohibición y deber de prevención

Toda conducta de acoso laboral se encuentra estrictamente prohibida.

La entidad empleadora deberá adoptar medidas preventivas para promover un ambiente de trabajo respetuoso y libre de violencia, integrando esta materia a la gestión de los riesgos psicosociales, conforme al Decreto Supremo Nº44 y a las instrucciones de la autoridad competente.

Artículo Nº 211: Procedimiento de denuncia

Las denuncias por acoso laboral se tramitarán conforme al procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción de violencia y acoso en el trabajo, aplicable a estas materias, sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras a recurrir a la Dirección del Trabajo o a los tribunales de justicia.

TÍTULO 52: LEY 20.764 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DE LA PERSONA TRABAJADORA

Artículo Nº 212: En el caso de contraer matrimonio, toda persona trabajadora tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección de la persona trabajadora, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

La persona trabajadora deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación."

TÍTULO 53: CONDUCCIÓN RESPONSABLE Y PROHIBICIÓN DE CONDUCIR BAJO LA INFLUENCIA DEL ALCOHOL O DROGAS

Artículo Nº 213: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley de Tránsito, el Código del Trabajo y la Ley N°20.770 (Ley Emilia), promoviendo una conducción responsable y segura en todas las actividades laborales que involucren el uso de vehículos motorizados.

Artículo N° 214: Prohibición absoluta

Se prohíbe estrictamente a las personas trabajadoras:

- Conducir vehículos motorizados en estado de ebriedad, bajo la influencia del alcohol o de drogas.
- Negarse injustificadamente a someterse a los controles o exámenes establecidos por la autoridad competente.
- Continuar la marcha sin prestar auxilio o dar aviso a la autoridad en caso de accidente de tránsito.

Estas conductas serán consideradas faltas graves, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que correspondan conforme a la ley.

Artículo N° 215: Accidentes de tránsito

Toda persona trabajadora involucrada en un accidente de tránsito durante la ejecución de labores deberá:

- Detener la marcha.
- Prestar la ayuda posible.
- Informar de inmediato a su jefatura directa y a la entidad empleadora.
- Cooperar con los procedimientos legales y administrativos que correspondan.

Artículo N° 216: Sanciones

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este título dará lugar a la aplicación de las **medidas disciplinarias internas** que correspondan, conforme al presente reglamento, sin perjuicio de las **sanciones legales** establecidas en la normativa vigente.

TÍTULO 54: DERECHO A LA INTERRUPCIÓN DE LABORES ANTE RIESGO GRAVE E INMINENTE

Artículo N° 217: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en particular a su artículo 184 bis, incorporado por la Ley N°21.012, garantizando la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras frente a situaciones de riesgo grave e inminente.

Artículo N° 218: Deberes de la entidad empleadora

Cuando en el lugar de trabajo se presente un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:

- Informar de manera inmediata a las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del riesgo y las medidas adoptadas.
- Adoptar las medidas necesarias para la **suspensión inmediata de las labores** y la **evacuación** del personal, cuando el riesgo no pueda ser eliminado o controlado de forma inmediata.
- Coordinar estas acciones conforme al **Plan de Emergencia y Gestión de Desastres (GRD)** vigente en la entidad.

Artículo N° 219: Derecho de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tendrán derecho a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo, cuando, por motivos razonables, consideren que continuar trabajando implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

El ejercicio de este derecho no podrá dar lugar a sanciones, represalias ni menoscabo alguno.

Artículo N° 220: Comunicación y fiscalización

La entidad empleadora deberá informar a la **Dirección del Trabajo** la suspensión de labores cuando corresponda, conforme a la normativa vigente.

El cumplimiento de lo dispuesto en este título será fiscalizado por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las competencias de otras autoridades.

TÍTULO 55: SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS (SANNA)

Artículo N° 221: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley N°21.063**, que crea el **Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA)** y modifica el **Código del Trabajo**, reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse justificadamente de sus labores para el cuidado, acompañamiento o atención personal de niños o niñas que padezcan una **condición grave de salud**, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 222: Derecho al permiso

Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en la **Ley Nº21.063** tendrán derecho a hacer uso del **Seguro SANNA**, pudiendo ausentarse de sus labores por el tiempo y en las condiciones que determine la ley, recibiendo durante dicho período el **subsidio correspondiente**, sin que ello implique menoscabo laboral.

Artículo Nº 223: Condiciones y acreditación

El ejercicio de este derecho se sujetará a los **requisitos, plazos, procedimientos y acreditaciones** establecidos en la normativa vigente, debiendo la persona trabajadora informar oportunamente a la entidad empleadora y presentar los antecedentes que correspondan, resguardándose siempre la **confidencialidad de la información de salud**.

Artículo Nº 224: Fiscalización

El cumplimiento de las disposiciones relativas al Seguro SANNA será fiscalizado por los **organismos competentes**, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

TÍTULO 56: DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo Nº 225: Marco normativo

La entidad empleadora reconoce y dará cumplimiento a lo dispuesto en el **Código del Trabajo**, especialmente en los artículos **152 quáter A a 152 quáter O**, y demás normativa vigente, respecto de la modalidad de **trabajo a distancia y teletrabajo**.

Artículo Nº 226: Pactación de la modalidad

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, mediante contrato de trabajo o anexo, sin que ello implique menoscabo alguno de los derechos laborales, individuales o colectivos, de la persona trabajadora.

Artículo Nº 227: Seguridad y salud en el trabajo

El empleador mantendrá en todo momento su **deber de protección**, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo, debiendo informar por escrito a la persona trabajadora sobre los **riesgos asociados a sus labores**, las **medidas preventivas** y las **condiciones de seguridad y salud** del puesto de trabajo, de acuerdo con la normativa vigente y las instrucciones del organismo administrador de la Ley Nº16.744.

Artículo Nº 228: Equipos, insumos y costos

Los equipos, herramientas, materiales, insumos y elementos de protección personal necesarios para el trabajo a distancia o teletrabajo serán proporcionados por el empleador, siendo de su exclusivo cargo los costos de operación, mantenimiento y funcionamiento, conforme a la ley.

Artículo Nº 229: Jornada y derecho a desconexión

Cuando corresponda, la jornada de trabajo se regirá por lo pactado en el contrato o anexo respectivo, debiendo el empleador respetar en todo caso el **derecho a desconexión**, garantizando un período mínimo de **12 horas continuas** dentro de cada período de 24 horas, así como el respeto de los descansos, permisos y feriado legal.

Artículo Nº 230: Fiscalización

La fiscalización del cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la **Dirección del Trabajo**, sin perjuicio de las facultades de otros organismos competentes.

TÍTULO 57: DE LA PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA (LEY Nº 21.155)

Artículo Nº 231: Marco normativo

La entidad empleadora reconoce y dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley Nº 21.155**, que protege y garantiza el derecho a la lactancia materna y al libre ejercicio del amamantamiento, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 232: Derecho al amamantamiento

Toda madre trabajadora tiene derecho a **amamantar libremente a sus hijos** en cualquier lugar donde se encuentre legítimamente, sin que pueda exigírsele ocultamiento, restricciones arbitrarias ni cobros por el ejercicio de este derecho.

Artículo Nº 233: Prohibición de discriminación

Queda estrictamente prohibida cualquier conducta que limite, obstaculice o vulnere el derecho a la lactancia materna, constituyendo una infracción a la normativa laboral vigente.

Artículo Nº 234: Deber del empleador

El empleador deberá **respetar, promover y garantizar** el ejercicio del derecho a la lactancia materna, adoptando las medidas necesarias para evitar actos de discriminación o menoscabo hacia las madres trabajadoras.

Artículo Nº 235: Fiscalización

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente título será fiscalizado por los organismos competentes, conforme a la legislación vigente.

TÍTULO 58: DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA TELEOPERADORES (LEY Nº 21.142)

Artículo Nº 236: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley Nº 21.142**, que incorpora al Código del Trabajo normas especiales aplicables al **contrato de trabajo de teleoperadores** o personas trabajadoras de centros de contacto o llamadas.

Artículo Nº 237: Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente título serán aplicables a las personas trabajadoras cuya función consista en la atención, información, asesoramiento, soporte técnico, comercial o administrativo, venta o promoción de productos o servicios, mediante medios telefónicos, telemáticos o tecnológicos, en centros habilitados por el empleador.

Artículo Nº 238: Condiciones contractuales

El contrato de trabajo deberá contener las estipulaciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo, incluyendo las condiciones de jornada, turnos, descansos y sistema de remuneraciones, las que deberán basarse en parámetros objetivos, verificables y previamente acordados.

Artículo Nº 239: Jornada, descansos y salud laboral

El empleador deberá respetar las normas especiales sobre organización de turnos, descansos dentro de la jornada y pausas entre atenciones, así como adoptar medidas destinadas a proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 240: Herramientas de trabajo y confidencialidad

Las claves y sistemas de conexión utilizados por las personas trabajadoras constituyen **herramientas de trabajo de uso personal y confidencial**, quedando prohibido su uso indebido, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

Artículo Nº 241: Vigilancia de la salud

Las personas trabajadoras que se desempeñen como teleoperadores tendrán derecho a acceder a exámenes médicos preventivos, conforme a la normativa de la Ley Nº 16.744 y a las instrucciones del organismo administrador correspondiente.

TÍTULO 59: DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE PERSONAS TRABAJADORAS A HONORARIOS (LEY Nº 21.133)

Artículo Nº 242: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley Nº 21.133**, que establece la incorporación obligatoria de las personas trabajadoras a honorarios a los sistemas de protección social, mediante el pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 243: Ámbito de aplicación

Las disposiciones de este título serán aplicables a las personas que presten servicios bajo la modalidad de honorarios, en los casos que corresponda, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral, previsional y tributaria vigente.

Artículo Nº 244: Coberturas de seguridad y salud

El cumplimiento de la Ley Nº 21.133 permitirá el acceso, según corresponda, a los siguientes regímenes de protección social:

- **Seguro de Invalidez y Sobrevivencia**, conforme al Decreto Ley Nº 3.500.
- **Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**, regulado por la **Ley Nº 16.744**.
- **Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA)**, regulado por la **Ley Nº 21.063**.
- Acceso al sistema de salud previsional, ya sea **FONASA o ISAPRE**, según corresponda.

Artículo Nº 245: Cumplimiento normativo

El cumplimiento de las obligaciones previsionales y de seguridad social será fiscalizado por los organismos competentes, tales como la **Dirección del Trabajo**, la **Superintendencia de Seguridad Social** y el **Servicio de Impuestos Internos**, según sus respectivas atribuciones.

TÍTULO 60: DE LOS DESFIBRILADORES EXTERNOS AUTOMÁTICOS (LEY N° 21.156)

Artículo N° 246: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley N° 21.156**, que establece la obligación de disponer de **Desfibriladores Externos Automáticos (DEA)** en determinados espacios de acceso público, cuando así lo exija la normativa vigente.

Artículo N° 247: Aplicación

La obligación de contar con DEA será exigible a la entidad empleadora cuando corresponda, de acuerdo con la naturaleza del establecimiento, su capacidad, afluencia de público y demás criterios definidos en el **reglamento dictado por el Ministerio de Salud**.

Artículo N° 248: Condiciones y capacitación

Los DEA deberán mantenerse en condiciones operativas, correctamente señalizados y disponibles para su uso inmediato. Asimismo, la entidad empleadora deberá facilitar la capacitación básica del personal que corresponda, conforme a las instrucciones de la autoridad sanitaria competente.

Artículo N° 249: Fiscalización y sanciones

El cumplimiento de esta obligación será fiscalizado por la **Autoridad Sanitaria**, sin perjuicio de las facultades de otros organismos competentes, y su incumplimiento será sancionado conforme a lo establecido en el **Código Sanitario**.

TÍTULO 61: DE LA MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (LEY N° 21.327)

Artículo N° 250: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley N° 21.327**, que moderniza la Dirección del Trabajo y establece obligaciones en materia de **registro electrónico laboral, comunicaciones digitales, fiscalización y mediación laboral**, conforme al Código del Trabajo y normativa vigente.

Artículo N° 251: Registro electrónico laboral

El empleador deberá registrar en el **sitio electrónico de la Dirección del Trabajo** los contratos de trabajo, sus modificaciones y el término de la relación laboral, dentro de los plazos establecidos en el **Código del Trabajo** y las instrucciones impartidas por la autoridad competente.

Artículo N° 252: Comunicaciones electrónicas

Las notificaciones, citaciones y comunicaciones efectuadas por la Dirección del Trabajo se realizarán preferentemente por **medios electrónicos**, debiendo la entidad empleadora mantener actualizados los datos de contacto exigidos por la normativa vigente.

Artículo N° 253: Mediación laboral

La entidad empleadora reconoce la **mediación laboral** como mecanismo de resolución de conflictos laborales, conforme a la Ley N° 21.327 y las disposiciones del Código del Trabajo, cuando corresponda y sea aplicable.

Artículo N° 254: Fiscalización

La fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales se efectuará por la **Dirección del Trabajo**, de acuerdo con sus facultades legales, pudiendo acceder a la documentación laboral y de seguridad social exigida por la normativa vigente.

TÍTULO 62: PERMISO PARA EXÁMENES DE MEDICINA PREVENTIVA (LEY N° 21.382)

Artículo N° 255: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley N° 21.382**, que otorga a las personas trabajadoras el derecho a un **permiso laboral anual** para la realización de **exámenes de medicina preventiva**, en instituciones de salud públicas o privadas.

Artículo N° 256: Derecho al permiso

Las personas trabajadoras cuyos contratos tengan una duración superior a treinta días tendrán derecho a ejercer este permiso **una vez al año**, durante la vigencia de la relación laboral, en los términos establecidos por la normativa vigente.

Este permiso podrá ser utilizado para la realización de los exámenes preventivos definidos por la ley, sin que ello implique menoscabo de sus derechos laborales.

Artículo N° 257: Condiciones generales

El permiso deberá solicitarse con la anticipación razonable que permita la adecuada continuidad operacional, y su ejercicio se sujetará a los mecanismos internos que establezca la entidad empleadora, respetando en todo momento la **confidencialidad de la información de salud**.

TÍTULO 63: PERMISO LABORAL POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES (ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO – LEYES N° 21.371 Y N° 21.441)

Artículo N° 258: Marco normativo

De conformidad a lo dispuesto en el **artículo 66 del Código del Trabajo**, modificado y complementado por las **Leyes N° 21.371 y N° 21.441**, se regula el permiso laboral pagado para las personas trabajadoras en caso de fallecimiento de familiares directos, extendiendo su duración e incorporando nuevos casos de otorgamiento obligatorio.

Artículo N° 259: Derecho a permiso por fallecimiento

La persona trabajadora tendrá derecho a un **permiso laboral pagado**, no imputable a feriado legal ni a descanso compensatorio, en caso de fallecimiento de los familiares que se indican, manteniendo íntegramente sus remuneraciones y demás derechos laborales.

Artículo N° 260: Duración del permiso según parentesco

Familiar fallecido	Días de permiso	Tipo de días
Hijo o hija	10	Días corridos
Cónyuge o conviviente civil	7	Días corridos
Hijo o hija en período de gestación	7	Días hábiles
Padre o madre	4	Días hábiles
Hermano o hermana	4	Días hábiles

Artículo N° 261: Procedimiento interno

Para hacer uso de este permiso, la persona trabajadora deberá:

- Informar oportunamente a su jefatura directa y/o al Departamento de Recursos Humanos.
- Presentar el antecedente que acredite el fallecimiento, cuando así sea requerido para efectos administrativos.

La entidad empleadora **no podrá negar ni restringir** el ejercicio de este derecho, ni aplicar sanción alguna derivada de su uso.

Artículo N° 262: Naturaleza del permiso

El permiso por fallecimiento:

- Es de carácter **obligatorio para la entidad empleadora**.
- No afecta la continuidad del contrato de trabajo.
- No podrá ser compensado en dinero ni reemplazado por otro tipo de descanso.

TÍTULO 64: TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO PARA EL CUIDADO DE NIÑOS, NIÑAS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY N° 21.391)

Artículo N° 263: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley N° 21.391**, que regula el derecho preferente al trabajo a distancia o teletrabajo para personas trabajadoras que tengan a su cuidado niños, niñas o personas con discapacidad, en contextos de emergencia sanitaria o estado de excepción constitucional.

Artículo N° 264: Derecho a teletrabajo por cuidado de niños y niñas

Cuando la autoridad competente declare estado de excepción constitucional de catástrofe, alerta sanitaria, epidemia o pandemia, el empleador deberá ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, a la persona trabajadora que:

- Tenga el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar; o
- Tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de doce años, cuando se adopten medidas que impliquen el cierre de establecimientos educacionales o impidan su asistencia.

En caso de que ambos padres sean personas trabajadoras, el derecho podrá ser ejercido por cualquiera de ellos, a elección de la madre.

La persona trabajadora deberá declarar, cuando corresponda, que ejerce dicho cuidado sin ayuda de otra persona adulta.

Artículo Nº 265: Derecho a teletrabajo por cuidado de personas con discapacidad

En las mismas circunstancias señaladas en el artículo precedente, el empleador deberá ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita, a las personas trabajadoras que tengan a su cuidado personas con discapacidad, sin reducción de remuneraciones.

Esta situación deberá acreditarse mediante:

- Inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a la Ley N° 20.422, o
- Calidad de asignatario de pensión de invalidez, según los registros disponibles del sistema previsional y de seguridad social.

Artículo Nº 266: Condiciones generales

- El ejercicio de este derecho estará condicionado a que la naturaleza de las funciones permita su ejecución a distancia.
- La modalidad de trabajo no podrá implicar menoscabo de derechos laborales ni reducción de remuneraciones.
- El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para resguardar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa vigente.

TÍTULO 65: PROHIBICIÓN DE USO DE DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS DURANTE LA CONDUCCIÓN (LEY “NO CHAT” – MODIFICA D.S. N° 22/2006, MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES)

Artículo Nº 267: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley N° 21.377 (Ley “No Chat”)**, que modifica el **Decreto Supremo N° 22, de 2006**, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en materia de prohibición del uso de dispositivos electrónicos durante la conducción de vehículos motorizados.

Artículo Nº 268: Prohibición general

Se prohíbe a las personas trabajadoras **manipular, operar o utilizar** dispositivos de telefonía móvil u otros artefactos electrónicos o digitales **mientras conduzcan un vehículo**, incluyendo cuando éste se encuentre detenido momentáneamente en señal “PARE”, semáforo en rojo u otra detención asociada a la circulación.

Artículo Nº 269: Uso de sistemas permitidos

Solo se permitirá el uso de **sistemas de manos libres**, entendiéndose por tales aquellos que posibilitan mantener ambas manos libres y no interfieren con la conducción segura del vehículo.

No se considerarán sistemas de manos libres aquellos que:

- Requieran sujeción al oído, cabeza, hombro u otras partes del cuerpo.
- Exijan manipulación manual para enviar mensajes, audios, llamadas o utilizar aplicaciones.
- Puedan generar distracción visual o manual durante la conducción.

Artículo Nº 270: Ubicación de dispositivos

Los dispositivos electrónicos deberán:

- Estar correctamente fijados para evitar su desplazamiento o proyección en caso de siniestro.
- No obstaculizar la visión del conductor ni del panel de instrumentos.
- No interferir con la operación segura del vehículo.

Artículo Nº 271: Responsabilidad

El incumplimiento de estas disposiciones será considerado falta grave a las normas de seguridad, sin perjuicio de las sanciones administrativas y legales que correspondan conforme a la normativa vigente.

TÍTULO 66: PROHIBICIÓN DE FUMAR Y DISPOSICIÓN DE COLILLAS DE CIGARRILLOS (LEY N° 21.413 – “CHAO COLILLAS”)

Artículo Nº 272: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.413, que prohíbe fumar en determinados espacios públicos y regula la correcta disposición de colillas de cigarrillos, con el objeto de proteger el medio ambiente, la salud pública y los espacios de uso común.

Artículo Nº 273: Prohibición de fumar

Se prohíbe fumar en playas de mar, ríos o lagos, dentro de una faja de 80 metros de ancho medidos desde la línea de más alta marea o desde el inicio de la ribera, según corresponda, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo N° 274: Prohibición de arrojar colillas

Queda estrictamente prohibido arrojar filtros o colillas de cigarrillos en la vía pública, patios, espacios abiertos o cualquier otro lugar distinto de los receptáculos destinados para tales efectos.

Artículo N° 275: Disposición de receptáculos

Cuando corresponda, la entidad empleadora deberá disponer de ceniceros, contenedores o receptáculos adecuados para el depósito de colillas y cenizas de cigarrillos, en los lugares que determine la normativa vigente.

Artículo N° 276: Fiscalización

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente título será fiscalizado por las autoridades competentes, aplicándose las sanciones que establezca la legislación vigente en caso de incumplimiento.

TÍTULO 67: MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY N° 21.275)

Artículo N° 277: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.275, que modifica el Código del Trabajo para exigir a las entidades empleadoras obligadas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad, en concordancia con la Ley N° 20.422 y normativa vigente.

Artículo N° 278: Formación en inclusión laboral

La entidad empleadora asegurará que, al menos, una persona trabajadora que desempeñe funciones relacionadas con recursos humanos cuente con conocimientos específicos en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se entenderá que cumple con dicho requisito quien cuente con certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, regulado por la Ley N° 20.267.

Artículo N° 279: Políticas internas de inclusión

La entidad empleadora promoverá y mantendrá políticas internas en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad, las cuales serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo y su reglamento.

Artículo N° 280: Programas de capacitación

La entidad empleadora ejecutará anualmente un programa de capacitación dirigido a su personal, destinado a entregar herramientas que permitan una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad dentro de la organización.

Artículo N° 281: Principios de igualdad y no discriminación

Las actividades desarrolladas en el marco de esta ley, ya sea durante la jornada de trabajo o fuera de ella, deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, inclusión social y no discriminación establecidos en la Ley N° 20.422 y demás normativa vigente.

Artículo N° 282: Vigencia

Las medidas establecidas en el presente título rigen a contar del 1 de noviembre de 2022, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 21.275.

TÍTULO 68: ACCIDENTES DEL TRABAJO GRAVES Y FATALES (CIRCULAR SUSESO N° 3705 – LEY N° 16.744)

Artículo N° 283: La SUSESO ha modificado el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, sobre accidentes del trabajo graves y fatales.

Resumen principales cambios y actualizaciones:

Si las entidades empleadoras no notifican a los organismos fiscalizadores la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave, la comunicación que en su defecto envíen a la Superintendencia de Seguridad Social, no permitirá tener por cumplida su obligación de notificar a esos organismos.

Para una caída de más de 1.8 metros o de aquellos que obligan a realizar maniobras de rescate o involucran a un número tal de personas trabajadoras que afectan el desarrollo normal de las faenas y la o las personas trabajadoras involucrados no evidencian lesiones, el empleador deberá de igual modo notificar a los fiscalizadores, suspender la faena y derivar a las personas trabajadoras al servicio asistencial del organismo administrado.

La entidad contratante deberá efectuar la correspondiente DIAT ante el organismo administrador en el que se encuentra afiliado la persona trabajadora independiente y comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó a la persona trabajadora para que este último investigue el evento.

Frente a la ocurrencia de accidentes de trabajo fatales o graves, los organismos administradores deberán prescribir medidas inmediatas, sin perjuicio de las restantes medidas correctivas o preventivas que deban prescribirse una vez realizada y finalizada la investigación del accidente.

Si un accidente provoca el fallecimiento de la persona trabajadora dentro de las 24 horas siguientes a su ocurrencia y no corresponde a alguno de los accidentes del trabajo graves a que se refiere el Capítulo I, Letra D, del Título I, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora, dar cumplimiento a la obligación de suspensión y comunicación a las entidades fiscalizadoras, si es que aún no ha cumplido esa obligación.

TÍTULO 69: EXTENSIÓN DEL POSTNATAL PARENTAL (LEY N° 21.510)

Artículo N° 284: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.510, que establece la extensión excepcional del permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Artículo N° 285: Derecho a la extensión

Las personas trabajadoras que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término haya ocurrido entre el 1 de octubre y el 30 de diciembre de 2022, tendrán derecho a solicitar la extensión de dicho permiso para el cuidado del niño o niña, conforme a la normativa vigente.

Artículo N° 286: Comunicación de la decisión

La decisión de extender el permiso postnatal parental o de reincorporarse a las funciones laborales deberá ser comunicada por escrito al empleador. La falta de comunicación se entenderá como una manifestación de voluntad de extender el permiso.

Artículo N° 287: Subsidio y fuero

Durante la extensión del permiso postnatal parental, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir un subsidio equivalente al del postnatal parental original, así como a la prórroga del fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

Artículo N° 288: Fiscalización

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente título será fiscalizado por la Inspección del Trabajo, conforme a la legislación vigente.

TÍTULO 70: MODIFICACIONES A LA LEY DE TRÁNSITO (LEY N° 21.496)

Artículo N° 289: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.496, que modifica la Ley N° 18.290 de Tránsito, incorporando nuevas sanciones asociadas a la conducción de vehículos motorizados a exceso de velocidad y a la participación en carreras no autorizadas.

Artículo N° 290: Conducción a exceso de velocidad

Constituirá infracción gravísima exceder entre 20 y 60 kilómetros por hora el límite máximo de velocidad establecido por la normativa vigente.

El sobrepaso en 60 kilómetros por hora del límite máximo de velocidad será sancionado con las penas y medidas establecidas en la Ley de Tránsito, incluyendo multa, suspensión o cancelación de la licencia de conducir, según la reiteración de la conducta.

Artículo N° 291: Obligación de cumplimiento

Las personas trabajadoras que, en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, conduzcan vehículos motorizados, deberán cumplir estrictamente la legislación de tránsito vigente en Chile, siendo responsables de las infracciones que cometan.

Artículo N° 292: Fiscalización

El cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente título será fiscalizado por las autoridades competentes, conforme a la normativa legal vigente.

TÍTULO 71: PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD EN MÁQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS MOTRICE (RESOLUCIÓN EXENTA N° 341 – INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA)

Artículo N° 293: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución Exenta N° 341 del Instituto de Salud Pública, que aprueba la *Guía para la elaboración e implementación de un Programa Preventivo de Seguridad en máquinas, equipos*

y herramientas motrices, aplicable a centros de trabajo que presenten exposición a riesgos de seguridad asociados a dichos dispositivos.

Artículo Nº 294: Ámbito de aplicación

El programa será aplicable a las actividades relacionadas con la operación, uso, intervención y mantención de máquinas, equipos y herramientas motrices utilizadas en los procesos productivos de la entidad empleadora.

Artículo Nº 295: Programa preventivo

La entidad empleadora deberá implementar y mantener un Programa Preventivo de Seguridad en dispositivos motrices, el cual deberá considerar, a lo menos:

- Identificación y evaluación de los riesgos asociados.
- Definición e implementación de medidas de control.
- Actualización periódica del programa, a lo menos de forma anual.
- Establecimiento de métodos de seguimiento y medición de resultados.

Artículo Nº 296: Responsabilidades y fiscalización

El programa será elaborado, implementado y supervisado con la participación de profesionales del área de prevención de riesgos y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando corresponda.

El cumplimiento de esta resolución será fiscalizado por las autoridades competentes, conforme a la normativa legal vigente.

TÍTULO 72: TÍTULO LXXIX: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES (LEY Nº 21.561)

Artículo Nº 297: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Nº 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas semanales, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 298: Jornada ordinaria y gradualidad

La jornada ordinaria de trabajo se reducirá de 45 a 40 horas semanales de manera gradual, según los plazos máximos establecidos por la ley. Sin perjuicio de ello, la entidad empleadora podrá anticipar voluntariamente la aplicación de la jornada de 40 horas, previo acuerdo con las personas trabajadoras.

Artículo Nº 299: Sistemas de distribución de jornada

La jornada laboral podrá distribuirse conforme a las modalidades permitidas por la ley, incluyendo la jornada de cuatro días de trabajo por tres de descanso (4x3), así como la promediación de la jornada, respetando los límites legales y los acuerdos colectivos o individuales que correspondan.

Artículo Nº 300: Regímenes especiales y jornadas excepcionales

Los regímenes especiales y jornadas excepcionales se ajustarán a lo dispuesto en la Ley Nº 21.561 y al Código del Trabajo, permitiendo compensaciones mediante días de descanso adicionales cuando corresponda, sin afectar los derechos de las personas trabajadoras.

Artículo Nº 301: Corresponsabilidad y conciliación

La entidad empleadora promoverá los mecanismos de corresponsabilidad establecidos en la ley, tales como bandas horarias u otras medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, cuando la naturaleza de las funciones lo permita.

Artículo Nº 302: Fiscalización

El cumplimiento de las disposiciones sobre jornada laboral será fiscalizado por la Dirección del Trabajo, conforme a sus atribuciones legales.

TÍTULO 73: PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA) (LEY Nº 21.545)

Artículo Nº 303: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Nº 21.545, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), en los ámbitos social, de salud y educación.

Artículo Nº 304: Derecho a atención de emergencias

Las personas trabajadoras que sean padres, madres o tutores legales de niños, niñas o adolescentes debidamente diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista, tendrán derecho a acudir a emergencias que afecten su integridad en los establecimientos educacionales donde cursen enseñanza parvularia, básica o media.

Artículo Nº 305: Efectos laborales del permiso

El tiempo destinado a la atención de dichas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. En ningún caso el empleador podrá calificar esta salida como abandono de trabajo, ni utilizarla como fundamento para sanciones disciplinarias, investigaciones sumarias o despido.

Artículo Nº 306: Comunicación y fiscalización

La persona trabajadora deberá informar a la Inspección del Trabajo competente la circunstancia de tener a su cargo un menor diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista, conforme a lo establecido en la normativa vigente. El cumplimiento de este título será fiscalizado por las autoridades competentes, conforme a la ley.

TÍTULO 74: MODIFICACIÓN A LA LEY DE TRÁNSITO Nº 18.290 – OBLIGATORIEDAD DE GRABADO DE PATENTE EN VIDRIOS Y ESPEJOS

Artículo Nº 307: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a las modificaciones introducidas a la Ley de Tránsito Nº 18.290, que establecen la obligatoriedad de grabar la placa patente en los vidrios y espejos de los vehículos motorizados, así como nuevas prohibiciones y sanciones asociadas a la seguridad vial.

Artículo Nº 308: Obligación de grabado de patente

Será obligatorio el grabado de la placa patente en vidrios y espejos de los vehículos, conforme a los siguientes plazos:

- **Vehículos nuevos:** desde su salida de la concesionaria.
- **Vehículos usados:** plazo de 12 meses contados desde la entrada en vigencia de la modificación legal.

Artículo Nº 309: Prohibiciones y sanciones asociadas

Se prohíbe:

- Usar, adosar o conducir con luces o focos distintos o adicionales a los permitidos por la ley.
- La venta y carga de combustible a vehículos que no cuenten con placa patente delantera o trasera, sancionándose esta conducta con multa de **10 a 100 UTM** al concesionario o responsable del establecimiento.
- Conducir bicicletas, motocicletas o vehículos similares sin casco protector u otros elementos de seguridad obligatorios, o utilizando cascos que no cumplan con la normativa vigente.

Artículo Nº 310: Compromiso de cumplimiento

La entidad empleadora _____ se compromete a dar cumplimiento a esta normativa respecto de todos los vehículos de su propiedad, así como de aquellos que presten servicios para la entidad empleadora, siendo obligación de las personas trabajadoras respetar íntegramente la legislación de tránsito vigente.

TÍTULO 75: MODIFICACIONES A LA LEY SANNA (LEY Nº 21.164)

Artículo Nº 311: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Nº 21.164, que modifica la Ley Nº 21.063 (Ley SANNA), con el objeto de ampliar la cobertura, mejorar el funcionamiento del seguro y fortalecer la protección de las personas trabajadoras que acompañan a niños y niñas con enfermedades graves.

Artículo Nº 312: Principales modificaciones

La Ley Nº 21.164 introduce, entre otros, los siguientes cambios relevantes:

- Ampliación de la edad de los niños y niñas beneficiarios del seguro.
- Incorporación de nuevas condiciones de enfermedad grave que requieren hospitalización en unidades de cuidados intensivos o tratamientos intermedios.
- Aumento de la duración de las licencias médicas asociadas a enfermedades graves.
- Creación de un nuevo permiso especial para casos de enfermedades graves, bajo las condiciones establecidas por la ley.
- Fortalecimiento de las normas de administración y fiscalización del Fondo SANNA, a cargo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo Nº 313: Permiso SANNA y aplicación administrativa

La entidad empleadora aplicará las disposiciones vigentes sobre el permiso SANNA conforme a la Ley N° 21.164, la Ley N° 21.063 y las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, incluyendo la Circular SUSESO N° 3768, en lo relativo a requisitos, duración, compatibilidades e incompatibilidades del permiso.

Artículo Nº 314: Fuero y protección laboral

Las personas trabajadoras que hagan uso de los derechos y permisos establecidos en la Ley SANNA gozarán de la protección laboral y fuero que establezca la normativa vigente, no pudiendo ser objeto de menoscabo, sanción o discriminación por el ejercicio de estos derechos.

Las enfermedades cubiertas por la Ley SANNA son las siguientes:

TABLA Nº 5	
CAMPO:	TIPO_SUBSIDIO
Código	Descripción
1	Seguro por cáncer
2	Seguro por trasplante de órgano sólido
3	Seguro por fase o estado terminal de la vida
4	Seguro por accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente
5	Seguro por tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado. (Este código estuvo en vigencia hasta el día 31-12-2019)
6	Enfermedad grave que requiera hospitalización en una UCI o UTI

TÍTULO 76: VÍCTIMAS DE FEMICIDIO Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO (LEY Nº 21.565)

Artículo Nº 315: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.565, que establece medidas de protección laboral y reparación integral para las víctimas de femicidio frustrado o tentado y de suicidio femicida, conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 316: Personas protegidas

Se considerarán víctimas, para efectos laborales, aquellas definidas por la ley, incluyendo a la persona directamente afectada, hijos e hijas, personas bajo su cuidado y demás sujetos reconocidos por el Código Procesal Penal.

Artículo Nº 317: Protección del empleo y fuero laboral

Las víctimas de femicidio frustrado o tentado gozarán de fuero laboral por el plazo de un año contado desde la perpetración del hecho. Durante este período, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sin autorización judicial previa.

Artículo Nº 318: Adecuación temporal de las prestaciones laborales

La persona trabajadora protegida podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, con el objeto de facilitar su reparación, protección y continuidad laboral, sin menoscabo de sus derechos.

Artículo Nº 319: Ausencias justificadas

La comparecencia de la persona trabajadora a diligencias judiciales vinculadas a estos hechos constituirá justificación suficiente para su ausencia laboral, sin perjuicio de sus remuneraciones y derechos.

Artículo Nº 320: Irrenunciabilidad y fiscalización

Los derechos establecidos en este título son irrenunciables mientras subsista la relación laboral y su cumplimiento será fiscalizado por los organismos competentes, conforme a la normativa legal vigente.

TÍTULO 77: D.S N° 36 MODIFICA EL DECRETO SUPREMO N° 64, DE 2017, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL CAPÍTULO II “DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

Artículo N° 321: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 36, que modifica el D.S. N° 64 de 2017, el cual regula la inclusión laboral de personas con discapacidad, conforme al artículo 157 bis del Código del Trabajo y normativa vigente.

Artículo N° 322: Obligación de inclusión laboral

La obligación de inclusión laboral será exigible a las entidades empleadoras que cuenten con cien o más personas trabajadoras, debiendo contratar al menos el uno por ciento (1%) del promedio anual de trabajadores con personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Artículo N° 323: Cálculo del promedio anual

El promedio anual de personas trabajadoras se calculará considerando los doce meses previos al 31 de octubre del año anterior o, en caso de inicio de actividades, los meses efectivamente trabajados. El resultado se aproximará al entero inferior cuando existan decimales.

Artículo N° 324: Comunicación electrónica

La entidad empleadora deberá informar electrónicamente a la Dirección del Trabajo, durante el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la obligación de inclusión, incluyendo número total de personas trabajadoras, promedio anual y contratos celebrados con personas con discapacidad.

Artículo N° 325: Medidas alternativas

Cuando no sea posible cumplir la obligación de contratación directa, la entidad empleadora deberá justificar fundadamente dicha situación, acreditando análisis de puestos de trabajo o ausencia de postulaciones, pudiendo aplicar las medidas alternativas permitidas por la normativa vigente.

Artículo N° 326: Contratos de servicios y donaciones

Los contratos de prestación de servicios con entidades empleadoras que empleen personas con discapacidad deberán cumplir los requisitos y montos mínimos establecidos. Las donaciones autorizadas deberán efectuarse dentro del plazo legal correspondiente.

Artículo N° 327: Políticas de inclusión laboral

La entidad empleadora deberá contar con políticas de inclusión laboral, designando una persona responsable con competencias certificadas en la materia, conforme a lo establecido en el reglamento.

Artículo N° 328: Vigencia y fiscalización

La obligación de inclusión laboral será exigible durante todo el año calendario y su cumplimiento será fiscalizado por la Dirección del Trabajo y demás organismos competentes.

TÍTULO 78: DE LAS MEDIDAS ESPECIALES POR ALTAS TEMPERATURAS Y ESTRÉS TÉRMICO (Actualizado conforme al Artículo 98 bis del D.S. N° 594 – Enero 2026)

Artículo N° 329: Marco normativo y obligatoriedad

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 98 bis del Decreto Supremo N° 594, y del deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, la entidad empleadora implementará obligatoriamente medidas preventivas frente a altas temperaturas y calor extremo, con el objeto de prevenir el estrés térmico, el golpe de calor y otros efectos adversos para la salud de las personas trabajadoras.

Estas medidas serán exigibles especialmente durante períodos de alertas preventivas, amarillas, naranjas o rojas declaradas por el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED).

Artículo N° 330: Objetivo

El presente Título tiene por objetivo establecer las medidas obligatorias de prevención, control y respuesta frente a la exposición a altas temperaturas, resguardando la vida, salud e integridad física de las personas trabajadoras, mediante la adopción de acciones oportunas, proporcionales al riesgo y alineadas con el enfoque de gestión preventiva.

Artículo N° 331: Medidas preventivas obligatorias ante altas temperaturas

Ante condiciones de altas temperaturas o alertas emitidas por SENAPRED, la entidad empleadora deberá adoptar, a lo menos, las siguientes medidas preventivas:

- Adecuación de jornadas, pausas y ritmos de trabajo.

- Reorganización o reprogramación de tareas para evitar la exposición en horas de mayor carga térmica.
- Habilitación de zonas de descanso con sombra, ventilación natural o artificial.
- Implementación de pausas de recuperación térmica.
- Restricción o suspensión de labores cuando las condiciones representen un riesgo grave e inminente para la salud.

Artículo Nº 332: Régimen obligatorio de hidratación

Durante la exposición a altas temperaturas, la entidad empleadora deberá asegurar un régimen mínimo de hidratación de al menos un (1) litro de agua por hora por persona trabajadora, distribuido en ingestas frecuentes.

Dicho volumen podrá aumentarse según las condiciones ambientales, la intensidad del trabajo, el tipo de tarea y las características individuales de la persona trabajadora. El acceso a agua potable fresca será permanente, gratuito y cercano a los puestos de trabajo.

Artículo Nº 333: Protocolo de Aclimatación

Toda persona trabajadora expuesta a ambientes de altas temperaturas deberá cumplir un proceso obligatorio de aclimatación de veintiún (21) días, el cual considerará una exposición progresiva al calor, supervisión permanente y ajustes graduales de la carga de trabajo.

Este proceso será especialmente exigible para:

- Personas trabajadoras de nuevo ingreso.
- Personas que retornen a sus funciones tras ausencias prolongadas.
- Cambios de puesto o función que impliquen mayor exposición térmica.

Artículo Nº 334: Sistema de Vigilancia Mutua (“Buddy System”) y deberes de las personas trabajadoras

La entidad empleadora implementará el sistema de vigilancia mutua o “Buddy System”, mediante el cual las personas trabajadoras deberán monitorearse recíprocamente, con el fin de detectar signos y síntomas asociados al estrés térmico, tales como mareos, fatiga excesiva, calambres, confusión o deshidratación.

Ante la detección de síntomas, se deberá:

- Interrumpir inmediatamente la labor.
- Aplicar medidas de primeros auxilios.
- Informar de forma inmediata a la jefatura o supervisión directa.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las medidas preventivas establecidas, participar en los procesos de aclimatación, mantener una hidratación adecuada y reportar oportunamente cualquier síntoma propio o detectado en terceros.

TÍTULO 79: LEY 21.645 DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA

Artículo Nº 335: Nuestra entidad empleadora **CAMPVS COLLEGE** mediante nuestro reglamento interno y con la aprobación de nuestro representante legal Sr. _____ se compromete a dar cumplimiento a la presente ley, que establece lo siguiente:

1. El derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todas las personas trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad de trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.
2. En nuestra entidad empleadora este beneficio no se aplicará a las personas trabajadoras que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.
3. Asimismo, se establece como derecho el uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares establecidas por el Ministerio de Educación, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otras personas trabajadoras sin tales obligaciones.
4. También de acuerdo con esta ley se promoverá la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, ello, en la idea de preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras.
5. Nuestra entidad establecimiento CAMPVS COLLEGE a través de esta ley incluye el reconocimiento de nuevos derechos laborales destinados a favorecer la idea de conciliar la vida familiar.

TÍTULO 80: PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N° 21.643 LEY KARIN)

Artículo N° 336: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, conforme a los artículos 2°, 184 y demás normas aplicables del Código del Trabajo.

Artículo N° 337: Principios generales

Las relaciones laborales deberán fundarse en un trato digno, respetuoso y libre de violencia, con enfoque preventivo, perspectiva de género y respeto irrestricto a la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras, siendo contrarias a estos principios todas las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incluyendo aquellas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.

Artículo N° 338: Obligaciones de la entidad empleadora

La entidad empleadora deberá:

- Prevenir, investigar y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Implementar y mantener vigente un **Protocolo de Prevención**, conforme a la Ley N° 21.643 y las instrucciones de la autoridad competente.
- Garantizar confidencialidad, protección contra represalias y debido proceso en las denuncias.
- Informar y capacitar periódicamente a las personas trabajadoras sobre estas materias.

Artículo N° 339: Derechos y deberes de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen derecho a desempeñarse en un ambiente laboral libre de acoso y violencia, a denunciar conductas constitutivas de dichas infracciones y a colaborar en su prevención, manteniendo el respeto, la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa vigente.

Artículo N° 340: Canales de denuncia

La entidad empleadora dispondrá de **canales formales, confidenciales y accesibles** para la recepción de denuncias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, los cuales serán debidamente informados a todas las personas trabajadoras.

Artículo N° 341: Protocolo y gestión preventiva

El **Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo** forma parte integrante de este Reglamento Interno, como **ANEXO**, y será revisado y actualizado periódicamente, incorporando la gestión de los riesgos psicosociales, conforme al cuestionario CEAL-SM y a la normativa de la Superintendencia de Seguridad Social.

TÍTULO 81: CIRCULAR N° 3823 ASISTENCIA TÉCNICA EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES (GRD)

Artículo N° 342: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Circular N° 3823 de la Superintendencia de Seguridad Social, que regula la asistencia técnica que deben otorgar los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744 a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, en materia de **Gestión del Riesgo de Desastres (GRD)**.

Artículo N° 343: Organización para la gestión del riesgo

De acuerdo con la normativa vigente:

- Cuando la entidad empleadora cuente con **25 o menos personas trabajadoras**, designará un/a **Coordinador/a de Gestión del Riesgo de Desastres**.
- Cuando la entidad empleadora cuente con **más de 25 personas trabajadoras**, deberá constituir un **Comité de Gestión del Riesgo de Desastres**.

Artículo N° 344: Plan de Gestión del Riesgo de Desastres

La entidad empleadora deberá contar con un **Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres**, el cual considerará, a lo menos:

- Identificación y evaluación de amenazas y vulnerabilidades propias del centro de trabajo (incendios, sismos, inundaciones, vientos, cortes de servicios básicos, entre otros).
- Diagnóstico del cumplimiento normativo vigente.
- Elaboración de mapas de riesgo.
- Medidas de mitigación, preparación, respuesta y recuperación.

- Prueba periódica de los protocolos y su actualización cuando corresponda.

Artículo Nº 345: Asistencia técnica del organismo administrador

La entidad empleadora coordinará con su organismo administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación, evaluación y mejora continua del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, abarcando todo el ciclo de gestión del riesgo.

TÍTULO 82: LEY 21.690 INTRODUCE MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

Artículo Nº 346: Se ha modificado el Código del Trabajo y otros cuerpos legales sobre *la obligación legal de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez que las entidades empleadoras de más de 100 trabajadores deben realizar, en relación al aumento al 2% respecto de la dotación, los mecanismos de donación y los proyectos o programas en que se puede aplicar la donación, así como las multas por incumplimiento, entre otros temas.*

Nuestra entidad empleadora CAMPVS COLLEGE tiene la obligación de:

Si mantiene personas trabajadoras bajo modalidad de inclusión laboral por discapacidad, debe considerar las reglas especificadas para contabilizar la cantidad de personas trabajadoras, la naturaleza de las funciones que desarrolla la entidad empleadora y el tipo de programas en las que deposita las donaciones; registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez en el registro establecido en el artículo 157 bis del Código del Trabajo; adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal para cumplir con la igualdad de oportunidades.

TÍTULO 83: CIRCULAR 3825 COMPLEMENTA NORMAS SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 22° DE LA LEY N° 21.765 QUE ESTATUYE MEDIDAS PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES, EN RAZÓN DE SU GÉNERO. MODIFICA LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744.

Artículo Nº 347: Por instrucción de La Superintendencia de Seguridad Social nuestra ENTIDAD EMPLEADORA CAMPVS COLLEGE tiene la obligación de adecuar los procedimientos de investigación en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, cuando se trate de acoso o violencia en el trabajo ejercida contra las mujeres en razón de su género, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima. Además, en cuanto a la asistencia técnica de los organismos administradores, indica que deberán considerar lo dispuesto en el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, aprobado mediante el D.S. N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para dar cumplimiento a lo anterior nuestra entidad empleadora a desarrollado el documento: “PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO LABORAL Y O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY KARIN “el cual se encuentra disponible en nuestra entidad empleadora en formato Word y será entregado a todos las personas trabajadoras de la entidad empleadora dejando registro firmado.

TITULO 84: DICTAMEN ORD. 693-26 Inclusión laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

Artículo Nº 348: Fija el sentido y alcance de la Ley N°21.690, que Introduce Modificaciones al Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales en Materia de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y/o Asignatarias de Pensión de Invalidez.

Nuestra entidad empleadora se compromete a dar cumplimiento a estas nuevas especificaciones según correspondan y en la medida que éstas sean aplicables, de acuerdo al número de trabajadores y estructura de nuestra organización.

1. Aumento de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo.
Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 2% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.
2. Cumplimiento de las obligaciones en materia de inclusión laboral con discapacidad por las empresa que prestan servicios y son a su vez obligadas al cumplimiento de la reserva legal del artículo 157 bis
Conforme a las modificaciones incorporadas al artículo 157 ter del Código del Trabajo por la Ley N°21,690, las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez contratadas por empresas obligadas que a su vez prestan servicios a otras empresas, solo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de

aquellas por los contratos que excedan el número de trabajadores necesario para el cumplimiento de la empresa prestadora de servicios.

3. Lo anterior, considerando que las personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez deben prestar servicios de manera efectiva para la empresa obligadas, no siendo posible que una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez sea considerada en forma simultánea tanto para el cumplimiento de la empresa que presta servicios como para el de la empresa que los contrata.
4. Razones fundadas para no cumplir total o parcialmente la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez

Al respecto, se hace presente que solo se consideran razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

Empresas **cuya totalidad de actividades**, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

5. Protocolo de Ambientes Laborales

Las empresas deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, y proporcionar un **protocolo de ambientes laborales** acordes a los parámetros establecidos en la ley N° 20.422, el que deberá ser entregado anualmente a las personas trabajadoras."

6. Ajustes necesarios para el reclutamiento y selección de personal.

Las empresas deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos

Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo /a rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos

7. Sanciones por infracciones a las obligaciones de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y/o Asignatarias de una Pensión de Invalidez.
 - Multa equivalente a veinte unidades tributarias mensuales para las medianas empresas obligadas, esto es aquellas que tienen contratados entre 100 y 199 trabajadores.
 - Multa equivalente a treinta unidades tributarias mensuales para las grandes empresas obligadas, esto es aquellas que tienen contratados 200 o más trabajadores.

TÍTULO 85: DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES DS 44

Artículo Nº 349: Gestión preventiva de los riesgos laborales

La entidad empleadora implementará y mantendrá una gestión preventiva de los riesgos laborales, de carácter permanente, sistemática y documentada, destinada a proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N°44, la Ley N°16.744, el Código del Trabajo y demás normativa vigente.

La gestión preventiva se integrará a todos los niveles de la organización, procesos productivos, actividades, instalaciones, equipos y puestos de trabajo, considerando los riesgos de seguridad, higiénicos, ergonómicos, psicosociales y organizacionales.

Artículo Nº 350: Identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales

La entidad empleadora realizará la identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales (IPER) asociados a sus procesos, actividades y puestos de trabajo, considerando condiciones normales y anormales de operación, situaciones de emergencia y trabajos no rutinarios.

La IPER deberá:

- Identificar peligros y estimar los riesgos asociados.
- Determinar medidas de control existente y adicional.

- Actualizarse periódicamente y cada vez que se produzcan cambios relevantes en procesos, instalaciones, equipos, sustancias, organización del trabajo o tras la ocurrencia de accidentes graves o enfermedades profesionales.

Artículo Nº 351: Programa de trabajo preventivo

En base a la evaluación de riesgos, la entidad empleadora elaborará e implementará un Programa de Trabajo Preventivo, el cual deberá considerar, a lo menos:

- Objetivos preventivos.
- Medidas de control priorizadas.
- Responsables de ejecución y seguimiento.
- Plazos de implementación.
- Recursos necesarios.
- Indicadores de cumplimiento y eficacia.

Este programa será revisado y actualizado periódicamente.

Artículo Nº 352: Jerarquía y prelación de las medidas preventivas

Las medidas preventivas se aplicarán respetando el principio de **jerarquía de controles**, priorizando:

1. Eliminación del peligro.
2. Sustitución.
3. Controles de ingeniería.
4. Controles administrativos y organizacionales.
5. Uso de Equipos de Protección Personal (EPP).

El uso de EPP será complementario y no reemplazará la aplicación de medidas de control de mayor jerarquía.

Artículo Nº 353: Personas trabajadoras especialmente sensibles

La entidad empleadora identificará y adoptará medidas especiales de protección respecto de las **personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos**, considerando sus características personales, condiciones de salud, edad, género, estado de embarazo, discapacidad u otras condiciones que requieran protección reforzada.

Artículo Nº 354: Información, formación y capacitación en seguridad y salud

La entidad empleadora garantizará que las personas trabajadoras reciban **información clara, suficiente y oportuna**, así como **formación y capacitación** adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, en función de los riesgos a los que se encuentren expuestas y de las tareas que desempeñen.

La capacitación deberá registrarse y evaluarse periódicamente.

Artículo Nº 355: Consulta y participación de las personas trabajadoras

La entidad empleadora asegurará la **consulta y participación efectiva** de las personas trabajadoras y de sus representantes en materias de seguridad y salud en el trabajo, a través del **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, delegados de personal u otros mecanismos establecidos por la normativa vigente.

Artículo Nº 356: Riesgo grave e inminente y Plan de Emergencia y Gestión de Desastres (GRD)

Ante la presencia de un **riesgo grave e inminente**, la entidad empleadora deberá:

- Adoptar medidas inmediatas de control.
- Suspender las labores afectadas cuando corresponda.
- Informar oportunamente a las personas trabajadoras.
- Implementar el Plan de Emergencia y Gestión de Desastres (GRD).

Las personas trabajadoras tendrán derecho a interrumpir sus labores y retirarse del lugar de trabajo cuando exista un riesgo grave e inminente, sin que ello implique sanciones.

Artículo Nº 357: Coordinación y cooperación de la actividad preventiva

Cuando en un mismo lugar de trabajo concurren dos o más entidades empleadoras, la entidad principal deberá asegurar la **coordinación y cooperación** de las actividades preventivas, intercambiando información relevante sobre riesgos, medidas de control, procedimientos de emergencia y responsabilidades.

Artículo Nº 358: Equipos de Protección Personal (EPP)

La entidad empleadora proporcionará gratuitamente a las personas trabajadoras los **Equipos de Protección Personal** necesarios y adecuados al riesgo, velando por su certificación, mantenimiento, reposición y uso correcto.

Las personas trabajadoras deberán usar correctamente los EPP entregados y reportar cualquier daño o deficiencia.

Artículo Nº 359: Vigilancia del ambiente y de la salud

La entidad empleadora implementará programas de **vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de las personas trabajadoras**, de acuerdo con los riesgos identificados y las guías técnicas y protocolos del Ministerio de Salud y del organismo administrador del seguro.

Artículo Nº 360: Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Todo accidente del trabajo, enfermedad profesional o incidente relevante será investigado por la entidad empleadora, con el objetivo de identificar causas básicas e inmediatas y definir medidas correctivas que eviten su recurrencia.

Las investigaciones deberán registrarse y comunicarse conforme a la normativa vigente.

Artículo Nº 361: Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos

La entidad empleadora mantendrá disponible y actualizada la **Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)**, la cual formará parte del sistema de gestión preventiva y estará a disposición de la autoridad competente y de las personas trabajadoras.

Artículo Nº 362: Mejora continúa

La gestión preventiva de riesgos laborales será objeto de **mejora continua**, mediante revisiones periódicas, análisis de resultado tyhs, cumplimiento de indicadores y adopción de acciones correctivas y preventivas.

TÍTULO 86: NORMAS SOBRE PREVENCIÓN DE DELITOS ECONÓMICOS Y ATENTADOS CONTRA EL MEDIO AMBIENTE (LEY Nº 21.5959)

Artículo Nº 363: Marco normativo

La entidad empleadora dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Nº 21.595, que establece un sistema integral de persecución penal para los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, incorporando medidas de prevención y control orientadas a resguardar el cumplimiento normativo y la responsabilidad penal de la persona jurídica.

Artículo Nº 364: Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente título serán aplicables a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su cargo o función, incluyendo directivos, administradores, representantes, contratistas y terceros que presten servicios para la entidad empleadora.

Artículo Nº 365: Conductas y delitos regulados

Se consideran conductas prohibidas aquellas que puedan constituir delitos económicos o ambientales cometidos en el contexto de la actividad empresarial, tales como, entre otros:

- Corrupción pública o privada.
- Administración desleal y apropiación indebida.
- Delitos tributarios y financieros.
- Lavado de activos.
- Delitos contra el medio ambiente.
- Infracciones graves a la normativa sanitaria o de seguridad de productos.

Artículo Nº 366: Obligaciones de las personas trabajadoras

Toda persona trabajadora deberá:

- Actuar con integridad, probidad y respeto a la normativa legal vigente.
- Abstenerse de participar en conductas que puedan configurar delitos económicos o ambientales.
- Informar oportunamente cualquier hecho irregular o sospecha fundada de incumplimiento.
- Colaborar con los procesos de investigación interna o externa que correspondan.

Artículo Nº 367: Canales de denuncia y protección

La entidad empleadora dispondrá de canales de denuncia confidenciales y seguros, garantizando la reserva de identidad de la persona denunciante y prohibiendo toda forma de represalia, discriminación o menoscabo por el uso de estos mecanismos.

Artículo Nº 368: Prevención y capacitación

La entidad empleadora promoverá acciones de prevención y capacitación periódica en materias de:

- Cumplimiento normativo.
- Ética organizacional.
- Identificación y gestión de riesgos asociados a delitos económicos y ambientales.

Artículo N° 369: Medidas disciplinarias

El incumplimiento de las disposiciones del presente título constituirá infracción grave al Reglamento Interno y podrá dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, conforme a la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieren corresponder.

Artículo N° 370: Compromiso institucional

La entidad empleadora declara su compromiso con la legalidad, la ética y la protección del medio ambiente, promoviendo una política de tolerancia cero frente a la comisión de delitos económicos y ambientales.

TÍTULO 87: OBLIGACIÓN DE TENER SALA CUNA ANEXA E INDEPENDIENTE DEL LUGAR DE TRABAJO A TODA ENTIDAD EMPLEADORA QUE OCUPE VEINTE O MÁS TRABAJADORAS ORD 278

Artículo N° 371: La Dirección del Trabajo ha sostenido que el artículo 203 del Código del Trabajo prescribe expresamente que **toda entidad empleadora que ocupe veinte o más trabajadoras**, cualquiera sea su edad o estado civil, **están obligados a tener salas cunas anexas e independientes del lugar de trabajo** para que las madres dependientes puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años.

Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.

Asimismo, se establece que el empleador igualmente cumple con la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna si paga los gastos directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, el cual debe ser elegido por él, de entre aquellos que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado a través del Ministerio de Educación.

TÍTULO 88: CIRCULAR 3876 DE SUSESO SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA LABORAL Y NODISCRIMINACIÓN EN EL SEGURO DE LA LEY N° 16.744

Artículo N° 372: La Circular SUSESO N° 3876, introduce nuevas instrucciones para prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, incorporando además un enfoque explícito de no discriminación hacia personas de diversidades sexo genéricas.

Esta normativa modifica el Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N° 16.744, afectando tanto las prestaciones preventivas como las médicas. Su objetivo es fortalecer la protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras, reconociendo que el acoso y la discriminación constituyen riesgos psicosociales que deben ser abordados institucionalmente.

Las mutualidades, el ISL y las entidades empleadoras con administración delegada deberán implementar medidas concretas que promuevan ambientes laborales inclusivos, seguros y respetuosos. La circular exige que las prestaciones médicas y preventivas se otorguen sin sesgos ni exclusiones, incorporando protocolos de atención con enfoque de derechos humanos.

También instruye a las entidades responsables a capacitar a sus equipos, sensibilizar sobre la diversidad y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación. Además, refuerza el deber de informar y prevenir, promoviendo una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto.

La SUSESO fiscalizará su cumplimiento, pudiendo requerir informes y aplicar sanciones. Esta normativa representa un avance hacia una seguridad laboral más integral, ética y culturalmente inclusiva.

Artículo N° 373: Visto lo anterior, y con el fin de cumplir nuestra responsabilidad, de acuerdo a esta nueva circular, LA ENTIDAD EMPLEADORA CAMPVS COLLEGE, se compromete a :

- a. Prevenir activamente el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, incorporando estos riesgos en sus diagnósticos y planes de acción.
- b. Promover ambientes laborales inclusivos, respetuosos de la diversidad sexogenérica, evitando cualquier forma de discriminación.
- c. Informar y capacitar a sus personas trabajadoras sobre derechos, canales de denuncia y medidas de protección frente al acoso y la discriminación.
- d. Colaborar con las mutualidades o el ISL en la implementación de medidas preventivas y correctivas, incluyendo protocolos de atención y derivación.

TÍTULO 89: CIRCULAR 3873 DE SUSESO ESTABLECE ASISTENCIA TÉCNICA PARA CONTRIBUIR A DISMINUIR EL RIESGO DE SUICIDIO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Artículo Nº 374: La Superintendencia de Seguridad Social, ha estimado pertinente modificar Título II, Libro IV Del Compendio De Normas Del Seguro Social De Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales De La Ley N°16.744 , incorporando directrices para que se implementen acciones preventivas orientadas a reducir el riesgo de suicidio en entornos laborales.

Principales medidas:

1. 1. Evaluar y gestionar riesgos psicosociales conforme a protocolos vigentes.
2. 2. Promover conciliación trabajo–vida privada.
3. 3. Aplicar protocolos de acoso laboral, especialmente con enfoque de género.
4. 4. Fomentar liderazgo en bienestar psicológico.
5. 5. Establecer canales de comunicación y retroalimentación.
6. 6. Capacitar en primeros auxilios psicológicos y prevención del suicidio.
7. 7. Crear redes de apoyo entre pares y contacto con recursos externos.
8. 8. Implementar protocolos de crisis y vigilancia en actividades solitarias.
9. 9. Promover el autocuidado (mindfulness, relajación, reducción de estrés)

Nuestra ESTABLECIMIENTO CAMPVS COLLEGE se compromete a tomar las siguientes medidas:

1. 1. Evaluar y gestionar riesgos psicosociales conforme a protocolos vigentes.
2. 2. Promover conciliación trabajo–vida privada.
3. 3. Aplicar protocolos de acoso laboral, especialmente con enfoque de género.
4. 4. Fomentar liderazgo en bienestar psicológico.
5. 5. Establecer canales de comunicación y retroalimentación.
6. 6. Capacitar en primeros auxilios psicológicos y prevención del suicidio.
7. 7. Crear redes de apoyo entre pares y contacto con recursos externos.
8. 8. Implementar protocolos de crisis y vigilancia en actividades solitarias.
9. 9. Promover el autocuidado (mindfulness, relajación, reducción de estrés).

TÍTULO 90: LEY N° 21.797 – SEGURIDAD VIAL Y PROTECCIÓN LABORAL POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

Artículo 375: Seguridad vial laboral

En conformidad a lo dispuesto en la **Ley N° 21.797**, la entidad empleadora exigirá a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de conducción de vehículos motorizados la **presentación de una declaración jurada de salud**, en los términos y periodicidad que establezca la normativa vigente, como medida preventiva orientada a resguardar la seguridad vial y la salud de las personas trabajadoras y de terceros.

Asimismo, los vehículos de carga y transporte utilizados en la operación deberán cumplir con los **nuevos requisitos de visibilidad**, incorporando **sistemas de cámaras, monitores u otros dispositivos tecnológicos equivalentes**, cuando corresponda, con el objeto de reducir puntos ciegos y prevenir accidentes del trabajo y de trayecto.

Artículo 376: Obligaciones de las personas trabajadoras conductoras

Las personas trabajadoras que ejerzan labores de conducción deberán:

- Declarar de manera veraz su condición de salud relacionada con la conducción segura.
- Informar oportunamente cualquier condición médica que pueda afectar sus capacidades para conducir.
- Cumplir las medidas de seguridad vial, procedimientos internos y controles establecidos por la entidad empleadora.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan, conforme al presente Reglamento y a la normativa legal vigente.

Artículo 377: Fuero laboral por fallecimiento de familiares directos

De acuerdo con la **Ley N° 21.797**, la persona trabajadora que sufra el **fallecimiento de un familiar directo**, entendiéndose por tales el **hijo o hija, cónyuge o padres**, gozará de un **fuero laboral por el período de un mes**, contado desde la fecha del fallecimiento.

Durante dicho período, la entidad empleadora no podrá poner término al contrato de trabajo sin contar previamente con la **autorización judicial correspondiente**, en conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo.

TÍTULO 91| : PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL Y DROGAS

Artículo 378: La entidad empleadora implementará un **Programa Integral de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas**, con enfoque preventivo, de seguridad y de salud laboral, destinado a proteger la vida y salud de las personas trabajadoras y la seguridad de las operaciones.

Este programa considerará, a lo menos:

- a) a) **Política de tolerancia cero** al consumo de alcohol y drogas durante la jornada laboral, faenas, conducción de vehículos y uso de maquinaria, sin perjuicio del enfoque preventivo y de apoyo a la persona trabajadora.
- b) b) **Acciones de prevención, información y sensibilización**, incorporadas al sistema de gestión preventiva conforme al DS N°44.
- c) c) **Procedimientos de detección y control**, conforme a la normativa vigente, resguardando la dignidad, confidencialidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
- d) d) **Derivación y apoyo** a programas de orientación o tratamiento cuando corresponda, coordinados con el organismo administrador de la Ley N°16.744 u otras entidades competentes.
- e) e) Medidas disciplinarias proporcionales en caso de incumplimiento, de acuerdo con el presente reglamento y la legislación laboral vigente.

La aplicación de este programa no tendrá carácter discriminatorio ni punitivo por sí misma, y se ejecutará en coherencia con la normativa laboral, sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo vigente.

TÍTULO 92: PROHÍBE EL USO DE DISPOSITIVOS MÓVILES PERSONALES EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DE EDUCACIÓN PARVULARIA, BÁSICA Y MEDIA, CON EXCEPCIONES ESPECÍFICAS Y VIGENCIA DESDE EL INICIO DEL AÑO ESCOLAR 2026.

Artículo Nº 379: La Ley N° 21.801, publicada en el Diario Oficial el 11 de febrero de 2026, modifica la Ley General de Educación N° 20.370 para regular y restringir el uso de dispositivos móviles electrónicos de comunicación personal en establecimientos educacionales, incluyendo celulares, tablets, relojes inteligentes y otros equipos que permitan telecomunicaciones o acceso a internet. Su objetivo principal es fortalecer la convivencia escolar, promover la concentración y fomentar un uso responsable de la tecnología en niños, niñas y adolescentes. La normativa también incorpora el principio de educación digital, promoviendo el uso seguro y responsable de tecnologías durante el proceso formativo.

Prohibición General

El uso de dispositivos móviles está prohibido durante actividades curriculares, especialmente dentro de las aulas, para todos los niveles de educación parvularia, básica y media. Quedan excluidos los dispositivos institucionales destinados a fines pedagógicos.

La ley contempla casos específicos en los que se permite el uso de dispositivos móviles, que deben ser autorizados por el director del establecimiento en varios casos:

Necesidades educativas especiales: cuando el dispositivo funcione como ayuda técnica para el aprendizaje, acreditado mediante certificado profesional.

Condición de salud diagnosticada: si el estudiante requiere monitoreo periódico mediante dispositivos móviles, respaldado por certificado médico.

Situaciones de emergencia, desastre o catástrofe: como incendios, sismos u otras emergencias.

Actividades curriculares o extracurriculares: en educación básica y media, cuando el uso sea pertinente para la actividad educativa.

Solicitud fundada de los padres o apoderados: por razones de seguridad personal o familiar, de carácter temporal.

TÍTULO 93: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo Nº 380: El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del xx de xxx del año 20xx, pero se entenderá prórroga automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la entidad empleadora o las personas trabajadoras.

DISTRIBUCIÓN:

SEREMI

Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional)

Personas Trabajadoras de la entidad empleadora MUTUAL