



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Corporación Municipal de Educación y Salud de
San Bernardo

Junio de 2019

Contenido

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	3
DE LA CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN Y SALUD DE SAN BERNARDO	3
INTRODUCCIÓN	3
ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
TÍTULO I	4
CONDICIONES DE INGRESO A LA CORPORACIÓN.	4
TÍTULO II	5
DE LAS REMUNERACIONES.	5
TÍTULO III	7
DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES (LEY N° 20.348)	7
TÍTULO IV	8
DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS	8
TÍTULO V	13
DE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES	13
TÍTULO VI	14
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.	14
TÍTULO VII	17
REGISTROS DE CARGOS	17
TÍTULO VIII	18
DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	18
TÍTULO IX	19
PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACIÓN E INVESTIGACIÓN	19
TÍTULO X	20
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDO EN LA LEY	20
DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	20
TÍTULO XI	23
DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	23
Y DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	23
TÍTULO XII	26
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES.....	26
(Decreto Supremo N° 40, de 1988, Trabajo y Previsión Social)	26

TÍTULO XIII	27
DE LAS SANCIONES Y DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN	27
TÍTULO XIV	28
DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL,	28
PROCEDIMIENTOS Y SANCIÓN.	28
TÍTULO XV	31
ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	31
TÍTULO XVI	32
PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO (PREXOR) 32	
TÍTULO XVII	36
PROTOCOLOS DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT)	36
TÍTULO XVIII	37
Radiación UV	37
TÍTULO XIX	39
Factores Psicosociales (ISTAS 21)	39
TÍTULO XX	40
INCLUSIÓN	40
TÍTULO XXI	41
LEY 20.949 QUE REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA	41
TÍTULO XXII	42
ANEXOS	42
TÍTULO XXIII	42
DE LA VIGENCIA	42
ANEXO I	42
EDUCACIÓN	42

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN Y SALUD DE SAN BERNARDO

INTRODUCCIÓN

El presente reglamento Interno contiene y regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad a que debe ceñirse el personal dependiente de la Corporación Municipal de Educación y Salud San Bernardo (en adelante también Corporación) en relación con sus labores y permanencia en las dependencias de esta Corporación y en las de sus establecimientos, sin perjuicio de lo que al respecto disponga la ley y los reglamentos actualmente vigentes o los que se dicten en el futuro.

Este reglamento interno se considera parte integrante del contrato de trabajo, cada trabajador queda obligado al fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones que se contienen en él.

Desde la fecha de ingreso a la Corporación, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este Reglamento, debiéndose dejar expresa constancia en sus contratos, del deber de conocerlo y del cumplimiento pleno de sus obligaciones.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Reglamento normará el régimen laboral de los diversos funcionarios dependientes de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, sin perjuicio de las leyes especiales que regulan a cada uno de los diversos estamentos en que se dividen los trabajadores de esta Corporación.

Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- 1. Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo celebrado con la Corporación.
- 2. Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de su trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- 3. Accidente de trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo entre la habitación del trabajador y su lugar de trabajo o viceversa.
- 4. Enfermedad profesional:** La afección causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- 5. Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la Corporación y los trabajadores. Si el empleador tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

6. **Departamento de Prevención de Riesgos:** Organismo encargado de detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes o enfermedades profesionales; promover el adiestramiento de los trabajadores; registrar la información y evaluar estadísticamente los resultados, y asesorar técnicamente a las distintas secciones del empleador.
7. **Equipo de protección personal:** Instrumento o conjunto de elementos que impiden al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio adverso, protegiendo su salud e integridad física.
8. **Normas de seguridad:** Conjunto de disposiciones legales y administrativas que regulan las diversas formas de realizar las labores sin riesgo para el trabajador, emanadas tanto de los poderes del Estado como de sus servicios dependientes, de salud, administradores, etc., así como del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y de la Jefatura directa.
9. **Organismo administrador del seguro:** Entidad legalmente autorizada para administrar el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

TÍTULO I

CONDICIONES DE INGRESO A LA CORPORACIÓN.

Artículo 1: Toda persona interesada en ingresar y mantenerse como trabajador de la Corporación, deberá acreditar, como mínimo:

- a. Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y cédula de identidad. Si fuere casado o viudo, acompañará libreta o certificado de matrimonio; y si fuere conviviente civil, acompañará su certificado de acuerdo de unión civil.
- b. Si el interesado fuere mayor de 18 años, deberá acompañar certificado de haber cumplido el servicio militar obligatorio, de haber quedado eximido del mismo, o de haber pasado a la reserva sin instrucción. Si fuera menor de 18 años, deberá acompañar autorización notarial de sus padres o guardadores legales.
- c. Certificado de trabajo del último empleador y último finiquito, si lo hubiere.
- d. Someterse a los exámenes y pruebas que la Dirección de Recursos Humanos determine, con la finalidad de determinar su idoneidad para el cargo.
- e. Certificado de cumplimiento de leyes de previsión.
- f. Certificado de escolaridad o título profesional ratificado ante Notario.

Lo anterior es sin perjuicio de las demás exigencias que la Corporación determine, según el cargo o función a que postule el interesado, en conformidad a los requisitos generales y específicos que las diversas leyes exigen para la función que desempeñará.

La adulteración o falsificación de antecedentes o la ocultación de inhabilidades será causal de término de contrato de trabajo, de conformidad al artículo 160 N° 1 letra a del Código del Trabajo, ello sin perjuicio de las medidas que al respecto dispongan los Tribunales de Justicia.

Si con posterioridad se comprueba que para ingresar a la Corporación se han proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de probidad, hecho suficiente para poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

Cada vez que se modifiquen los antecedentes personales indicados en el artículo N°4, el trabajador deberá comunicarlo al departamento de personal en el mismo mes de producirse las variaciones, acompañando las certificaciones pertinentes, especialmente en lo relativo al cambio de domicilio.

Artículo 2: Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Artículo 3: Suprimido.

TÍTULO II DE LAS REMUNERACIONES.

Artículo 4 Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y en especies mensurables en dinero, que debe recibir el trabajador por la prestación de sus servicios. Los trabajadores recibirán como remuneración la que se estipule en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo, o sueldo base: que es el estipendio fijo obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.

- b) Sobresueldo: que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.

Artículo 5: No se aplicarán los reajustes establecidos por ley a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos o convenios colectivos de trabajo, o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva entre la Corporación y sus trabajadores, pues en tal caso se estará a lo establecido en el respectivo instrumento colectivo o fallo arbitral.

Artículo 6: El pago de la remuneración se podrá realizar por el Empleador en dinero efectivo, cheque o transferencia bancaria hasta el último día hábil del mes respectivo.

La Corporación entregará al trabajador un comprobante de su liquidación por los montos pagados, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas, a las que el trabajador dará su conformidad firmando copia de la liquidación correspondiente.

Artículo 7: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos.

Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

Sólo mediante acuerdo previo, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier otra naturaleza, los que en su conjunto no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador, salvo que por orden judicial se obligue a retener un monto establecido.

Artículo 8: El pago de las cotizaciones previsionales se acreditará con las respectivas planillas, debidamente timbradas o certificados otorgados por el organismo receptor en las fechas legales correspondientes.

Artículo 9: Asignación Familiar: Los trabajadores tendrán derecho a percibir asignación familiar por las personas que señala la ley.

La Corporación pagará directamente, por mensualidades, las asignaciones familiares que haya autorizado la Caja de Compensación a la cual esté afiliado el trabajador.

Para gozar de este beneficio los trabajadores deberán acreditar sus cargas conforme a lo que establece la ley y las normas de la Caja de Compensación, debiendo entregar los antecedentes respectivos a dicha institución por intermedio de la Corporación.

La asignación familiar no será considerada remuneración para ningún efecto legal.

Artículo 10: Suprimido.

TÍTULO III

DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES (LEY N° 20.348)

Artículo 11: La Corporación dará 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 y responsabilidad o productividad.

Artículo 12: La Corporación podrá velar por esta garantía de igualdad prevista en el artículo 62 bis del Código del Trabajo; establece el siguiente procedimiento de reclamación, para conocer y dar solución al interior de la Corporación de las denuncias por contravención a este derecho de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo:

El trabajador que prevea hechos que es dable constituir como contravención al derecho de igualdad de que se trata, podrá evidenciar, por escrito, a la administración o gerencia de la Corporación su situación.

La solicitud deberá contener la siguiente información:

- Nombres, apellidos, RUT del trabajador afectado o afectada.
- Cargo que ocupa y su dependencia jerárquica.
- Fundamentación de la desigualdad, relatando capacidad, idoneidad, responsabilidad, calificación, tiempo de trabajo y cualquiera otra fundamentación que avalen dicha presentación, con el objeto de proceder a estudiar la solicitud que permitan una adecuada respuesta.
- Fecha de la presentación firmada por el solicitante.

Recibida la denuncia, la administración o gerencia de la Corporación tendrá un plazo de cinco días hábiles, contando desde la recepción de la misma, para indagación al respecto. Dentro de igual plazo deberá notificar al trabajador involucrado, en forma personal, el inicio del estudio de su presentación y fijará de inmediato las fechas de citación para oírlo, a objeto que pueden aportar pruebas que sustenten sus dichos.

La indagación sobre el estudio de igualdad de remuneración constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas, declaraciones efectuadas y pruebas que pudieren aportar.

Se mantendrá reserva de los hechos y datos y se garantizará al involucrado el derecho a ser oído, pudiendo hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes, a más tardar el quinto día desde su notificación.

La administración o gerencia de la Corporación, entregará una respuesta por escrito dentro de un plazo no mayor de 30 días corridos al de su recepción.

TÍTULO IV DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 13: Se entiende por licencia o permiso el período, que por razones previstas y protegidas en la legislación laboral, entre el empleador y su personal se suspenden algunos efectos de la relación laboral, manteniéndose dicho vínculo, sin que el personal deje de pertenecer a la Corporación.

Artículo 14: El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días hábiles en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor.

En caso de adopción de un niño mayor de seis meses y menor de 18 años, tendrá derecho al descanso postnatal parental, con el correspondiente subsidio, y si el niño adoptado es menor de seis meses los padres gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

Artículo 15: En caso de muerte de un hijo, así como la muerte de su cónyuge o conviviente civil, el trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicios.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, así como en el de la muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte.

Estos permisos no podrán compensarse en dinero.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de los fueros que, en su caso, otorga la ley.

El trabajador en caso de muerte de un hijo o del cónyuge o conviviente civil, gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. En caso de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la

vigencia del respectivo contrato si éste fuera menos de un mes, sin que sea necesario solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Artículo 16: En el caso de contraer matrimonio o acuerdo de unión civil (AUC), todo trabajador 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 del trabajador, en el día del matrimonio o AUC y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador 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 o AUC del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 17: Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso por escrito al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

Artículo 18: De La Licencia de Maternidad: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Por otro lado, el descanso postnatal parental, constituye un beneficio de seguridad social irrenunciable de doce semanas, con descanso a jornada completa a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio en conformidad a la ley, menos los descuentos legales.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá dar aviso al empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal básico.

Si ambos padres son trabajadores, la madre puede traspasar semanas al padre conforme lo establece la ley.

Artículo 19: Para hacer uso del descanso de maternidad la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtener el descanso legal.

Artículo 20: Está prohibido, de acuerdo con los artículos 187, 202 y 211-I del Código del Trabajo, que la mujer embarazada realice trabajos considerados perjudiciales para su salud, esto es:

- a) Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- b) Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo.
- c) Ejecutar su trabajo en horario nocturno.
- d) Realizar horas extraordinarias de trabajo.
- e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 21: La mujer trabajadora goza de fuero laboral durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado al descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere puesto término al contrato de trabajo sin autorización del respectivo Tribunal, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la trabajadora se reintegre a su trabajo, debiendo pagarse los períodos no trabajados, siempre que la afectada no tuviere derecho a subsidio.

Artículo 22: Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el niño o niña.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Tratándose de empleadores que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Artículo 23: Del permiso postnatal parental del Padre: Los padres trabajadores tendrán derecho, si la madre lo decide a gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, calculado en base a sus remuneraciones. También le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 201 del Código del Trabajo.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Artículo 24: Servicio Militar: El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, lo que se acreditará con el Certificado de Situación Militar al día.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días tendrá derecho a que se le pague, por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo del empleador, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir con sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de igual grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para desempeñarlo.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

Artículo 25: Voluntarios del Cuerpo de Bomberos: Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral. Sin perjuicio del deber del Director de salud de tomar las medidas necesarias para cumplir adecuadamente sus funciones. Siempre y cuando este no afecte el debido cumplimiento de las tareas del servicio.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

Artículo 26: Licencias Médicas por Enfermedad: Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, según corresponda, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, en adelante "Compin", de la Secretaría Regional Ministerial de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio de incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

En el caso de otorgarse al trabajador licencia médica por enfermedad u otra causa, éste deberá presentarla al empleador a más tardar el segundo día hábil de iniciada la licencia, 3 días para los Estatutos.

En estos casos el trabajador deberá dar aviso inmediato a su supervisor, por sí o por medio de un tercero, para que éste adopte las medidas necesarias con relación a la ausencia. A su reintegro al trabajo el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de alta médica al empleador, éste por su parte podrá cerciorarse, en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad declarada por el trabajador.

Artículo 27: Subsidios: Los subsidios por incapacidad laboral derivados de licencias curativas o de enfermedades comunes, de medicina preventiva, maternas y de hijos menores de un año, serán pagados por el Fondo Nacional de Salud o por la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador. Los subsidios correspondientes a licencias por accidentes del trabajo y por enfermedades profesionales definidos en la Ley N° 16.744, serán pagados por el Instituto de Previsión Social Fondo Nacional de Salud o el Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al que se encuentre adherida la Corporación.

Artículo 28: Accidentes del Trabajo: El trabajador que sufra un accidente en horas de trabajo deberá dar cuenta inmediata a su superior, para así recibir atención médica adecuada a la gravedad de la lesión.

Artículo 29: Accidente de Trayecto: En circunstancia de haber ocurrido un accidente en el trayecto directo éste deberá ser acreditado, ante el respectivo organismo administrador del seguro de accidentes, mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

El trabajador deberá informar a la Corporación el período de reposo que debe cumplir por orden médica. En conocimiento de la fecha de alta el trabajador deberá presentarse a la Corporación o el establecimiento donde preste servicios portando su certificado de alta médica, trámite que deberá cumplir antes de asumir sus obligaciones laborales.

TÍTULO V

DE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 30: Se entenderá por capacitación al conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarias para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

ARTÍCULO 30 A: En caso de inasistencia o de reprobación por evaluación, los trabajadores quedarán inhabilitados por 6 meses a participar de estas. Sin perjuicio de la nota de demerito por dicha falta o la carta de amonestación según corresponda el tipo de contratación.

Se exceptúan de esta, los funcionarios que se encuentran con licencia médica o fuerza mayor la cual deben justificar con una carta formal entregada a los encargados de capacitación.

TÍTULO VI DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.

ARTÍCULO 31: Es obligación para cada uno de los trabajadores de esta Corporación cumplir estrictamente las estipulaciones del contrato, las órdenes escritas o verbales que se le impartan en función del trabajo y las de este reglamento.

En especial los trabajadores de la Corporación deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Todos los trabajadores están obligados a tener presente en su trabajo la misión, la visión y los objetivos de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo.
2. Es responsabilidad de todo trabajador preocuparse de todos los bienes y pertenencias de la Corporación, de los trabajadores y de los usuarios, para que a todos se les dé un uso y atención adecuada.
3. Mantener una conducta personal irreprochable e intachable en todo, compatible con su calidad de trabajador de la Corporación, a fin de ser un ejemplo positivo para sus pares, los estudiantes, pacientes, usuarios y la comunidad en general.
4. Respetar los valores y principios propios del establecimiento o centros en que se desempeñe, expresados en los estatutos y los procedimientos internos de la Corporación;
5. Guardar la debida honestidad y respeto hacia el empleador y sus representantes. Constituirá falta grave a este deber, el aceptar dádivas, regalos o ventajas en relación con sus labores, o descalificar públicamente a la institución, a sus representantes o directivos.
6. Guardar compostura y buenas maneras, tanto en sus relaciones entre sí, como en el resto del personal, jefes, pares, alumnos, apoderados, usuarios y comunidad en general.
7. Dar un óptimo trato a los alumnos, apoderados, pacientes, usuarios y colaborar con ellos en todo lo pertinente.
8. Otorgar un servicio de calidad a los usuarios, sea en los establecimientos educacionales, Centro de Salud Familiar y otras instalaciones dependientes de la Corporación, respetando siempre la dignidad de éstos.
9. Cumplir con el trabajo ciñéndose a los horarios establecidos o a las instrucciones impartidas por sus superiores, como también solicitar los permisos con anticipación suficiente del respectivo Directivo o Jefe para salir durante las horas de trabajo en conformidad a la ley respectiva.
10. Marcar oportunamente y conservar en buen estado el libro de asistencia u otro registro de control de la misma que exista en el establecimiento.
11. Dejar los elementos de trabajo, elementos audiovisuales, libros, registros y otros, debidamente guardados al final de cada jornada o turno, los escritorios despejados y los

computadores, impresoras y artefactos eléctricos desconectados; exceptuándose los sistemas de refrigeración de los centros de salud, que almacenan insumos sensibles como vacunas (en consultorios), reactivos químicos, muestras biológicas (Laboratorio Comunal) y servidores computacionales.

- 12.** Someterse preventivamente a exámenes o controles médicos (Evaluación Médica Preventiva del Adulto EMPA), al organismo que realiza la evaluación como una mutualidad de empleadores u otros entes privados de salud, test de alcohol, antidrogas, oftalmológicos, psicológicos, psiquiátricos u otros que determine la autoridad judicial, sanitaria, policial, o a petición del empleador, resguardando para ello la integridad, la dignidad y la honra de los trabajadores. Con todo, los sistemas de control serán de carácter preventivo y no investigativo, ello en absoluta concordancia con lo señalado en el Art. 19 N° 4 de la Constitución Política de la República.
- 13.** Dar cuenta de inmediato a la Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces en el establecimiento respectivo y de la Corporación de cualquier cambio en sus datos personales, como nuevo domicilio, cambio de estado civil, nuevos estudios cumplidos, incompatibilidades, etcétera.
- 14.** Los trabajadores con jornada de trabajo en sistema de turno rotativo deberán permanecer en el lugar de trabajo hasta la llegada del reemplazante y dar aviso al Jefe respectivo para tomar las medidas pertinentes en caso de demora.
- 15.** Usar y cuidar adecuadamente el equipo, maquinarias, motores y herramientas que se le entreguen o tengan a su cargo, haciéndose responsables por los deterioros que se produzcan durante su jornada de trabajo debido al mal uso o descuido de ellos. Los trabajadores se responsabilizan de la pérdida o destrucción de las herramientas o útiles de trabajo que se le hubiere entregado a cargo o emplee para ejecutar su labor.
- 16.** Proporcionar oportunamente y con absoluta veracidad los datos técnicos, administrativos o de seguridad que le sean solicitados por la Corporación.
- 17.** Procurar el óptimo aprovechamiento del tiempo, energía, materiales y recursos de la Corporación.
- 18.** Colaborar con la Corporación en las operaciones de emergencia, (Plan Integral de Seguridad Escolar, PISE, Plan de emergencia y evacuación) y en la adopción de medidas tendientes a prevenir accidentes del trabajo. El no uso por parte del trabajador de los elementos de seguridad proporcionados por la Corporación, o el no cumplimiento de las normas recomendadas o instrucciones sobre las materias señaladas anteriormente, dará derecho a la Corporación a aplicar las sanciones estipuladas en el presente Reglamento.
- 19.** Guardar reserva acerca de los detalles de las actividades desarrolladas por el empleador y mantener el debido secreto de los antecedentes, ya sea acerca de usuarios y de los funcionarios, que por su naturaleza o gravedad deben tener el carácter de secretos o reservados, según las leyes que lo reglamenten.
- 20.** Poner en conocimiento del Director, o superior directo, con la debida prontitud, de los delitos, simples delitos, falta y hechos de carácter irregular de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

21. Realizar personalmente y en forma adecuada el trabajo convenido, conforme a las instrucciones de su empleador.
22. Dar aviso oportuno a su empleador o a quien corresponda de su ausencia por causa justificada.
23. Respetar las normas de higiene y prevención de riesgos en las labores, a fin de evitar acciones o condiciones que puedan ocasionar enfermedades, accidentes o contaminación.
24. Dar aviso a su Director, o superior jerárquico, de toda condición insegura que detecten en sus lugares de trabajo y que pueda significar un riesgo de siniestro.
25. Comunicar, inmediatamente de producido el incidente, a su superior directo, todo cambio, sustracción o pérdida de cualquier equipo de emergencia de la Corporación.
26. Guardar los líquidos inflamables o corrosivos con que laboren en los lugares habilitados para tal efecto y todo lo que determina en la Norma Chilena 382.
27. Dar cuenta inmediata a su jefe directo de cualquier accidente que suceda, por leve que sea, a fin de que el afectado reciba atención de primeros auxilios o sea derivado a los lugares o servicios asistenciales correspondientes. Por su parte, el jefe directo deberá emitir el informe de investigación de accidente, asesorado por el CPHS dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho comunicando este al Departamento de Prevención de Riesgos respectivo.
28. Cooperar con las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes, aportando la mayor cantidad de antecedentes del siniestro y las circunstancias en que éste ocurrió, a objeto de que se adopten las medidas preventivas que impidan su repetición.
29. Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a la prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo, que organice o patrocine la Corporación.

En general, acatar y dar buen cumplimiento a todas las normas y exigencias que emanen de la Corporación y de los Servicios de Salud respectivos.

ARTÍCULO 32: Prohibiciones Generales de los trabajadores: Se prohíbe a todos los trabajadores de la Corporación realizar los siguientes hechos:

1. Faltar al trabajo sin causa justificada o hacer abandono del lugar donde debe cumplir sus funciones, sin la debida autorización de su superior directo.
2. Suspender las labores por las cuales fue contratado sin la debida autorización de la Corporación.
3. Ingresar 10 minutos posterior al horario de ingreso a las dependencias o retirarse antes de término de la jornada laboral, salvo autorización expresa de su jefatura. En el caso de haber realizado dichos actos 5 veces dentro del mes calendario, constituirá una falta grave a las obligaciones del contrato.
4. Introducir e ingerir bebidas alcohólicas, drogas, sustancias estupefacientes, psicotrópicos, material pornográfico, en los establecimientos y centros dependientes de la Corporación.
5. Ejecutar actos de comercio dentro de las diferentes dependencias, sin la debida autorización escrita de su superior directo.
6. Causar daño voluntario o intencional a las instalaciones de las dependencias, establecimientos educacionales, centros de salud o consultorios, según sea el caso.

7. Utilizar la infraestructura del establecimiento o a los trabajadores, en beneficio personal o en labores ajenas a las señaladas por esta Corporación.
8. Efectuar reuniones de carácter gremial y/o sindical, y en general de índole distinta al trabajo encomendado, sin la autorización correspondiente, en horario laboral.
9. Utilizar las horas de trabajo sindical con finalidades distintas a las estipuladas por la ley.
10. Se prohíbe realizar todo tipo de conductas que atente contra la moral, el orden público o las buenas costumbres.
11. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Corporación acosar sexual o laboralmente a otro trabajador o trabajadora.
12. Fumar en las dependencias administradas o de propiedad de la Corporación, sean estos espacios abiertos o cerrados.
13. Hacer enmendaduras y/o alteraciones en cualquier documento o registro administrativo o técnico emitidos por los establecimientos administrados por la Corporación.
14. Introducir cambios, cualquiera que fuere su naturaleza u operación y/o delegar o cambiar funciones, jornadas o turnos con otros compañeros de trabajo sin previa autorización competente; si hubiera necesidad de hacerlo, se dará aviso al Jefe Superior respectivo, quien decidirá por escrito y asumirá la responsabilidad consiguiente;
15. Permanecer en el establecimiento después de las horas de salida sin autorización o motivo justificado.
16. Realizar actos de cualquier actividad que exceda el ámbito estrictamente laboral definido por el cargo en lugares y/o espacios de la Corporación, por ejemplo, proselitismo, ventas de productos, etcétera.

La trasgresión de cualquiera de estas prohibiciones será considerada como falta grave a este Reglamento, en su caso servirá como fundamento para la instrucción de una investigación sumaria o un sumario administrativo, según corresponda.

TÍTULO VII

REGISTROS DE CARGOS

Artículo 33: Con objeto de dar cumplimiento al número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo en anexo denominado “Registro de Cargos” se consignan los cargos ejecutivos de la Corporación y sus características técnicas especiales.

TÍTULO VIII

DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 34: La Política de Prevención de Riesgos de La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo es la siguiente:

La Corporación, en una constante preocupación por la integridad física y social de todos sus trabajadores, promoverá en forma permanente la prevención de riesgos asociados a las actividades laborales con el objeto de multiplicar y elevar los niveles de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. Para ello contará con la participación activa de todo su personal.

ARTÍCULO 35: El personal, sin excepción, cumplirá sus obligaciones de acuerdo con los planes de prevención de riesgos que se lleven a efecto. Por ello cada trabajador deberá obedecer las instrucciones de sus jefes, consultar si tiene dudas y cumplir la reglamentación vigente.

ARTÍCULO 36: Las normas que contiene este Título apuntan, por una parte, a procurar una eficaz protección de la vida, salud y seguridad de los trabajadores y, por otro, a dar debido cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Trabajo que obliga a regular las normas de orden, higiene y de seguridad que deben observarse por la Corporación y los trabajadores.

Además, las normas sobre higiene y seguridad, contenidas en los Títulos siguientes de este Reglamento, se han establecido para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 67 de la ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y al Decreto Supremo N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre prevención de riesgos profesionales.

Déjese constancia que dicho artículo N° 67 dispone lo siguiente:

"Las empresas o entidades están obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las Normas, Reglamentaciones o Instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Título III del Libro I del Código del Trabajo".

ARTÍCULO 37: Las presentes normas, establecidas con el propósito de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que puedan ocurrir a los trabajadores de la Corporación, sólo serán eficaces si éstos toman debida conciencia de su importancia y comprometen su voluntad en orden a darles pleno cumplimiento, contribuyendo así a mejorar y a aumentar la seguridad en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 38: La Corporación y sus trabajadores deberán ceñirse a las normas del presente Reglamento en materias de orden, higiene y seguridad en el trabajo y a las instrucciones que a este respecto impartan los encargados de previsión de riesgos.

La prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que todos y cada uno de los trabajadores de La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo realicen una acción mancomunada, solidaria y cooperativa, para alcanzar así los objetivos

principales que consisten en controlar o suprimir las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 39: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Corporación entregará, sin costo para los trabajadores, los elementos de protección personal que correspondan, los cuales deberán ser usados en forma permanente por éstos mientras estén expuestos a los riesgos de cuya prevención se trate.

ARTÍCULO 40: Las respectivas jefaturas serán directamente responsables ante la Corporación de dar las instrucciones necesarias de prevención y control para el uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad asesorados por el Departamento de Prevención de Riesgos correspondiente.

TÍTULO IX

PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 41: Todo trabajador que sufra cualquier tipo de dolencia, malestar o enfermedad que pueda afectar su capacidad física de trabajo, deberá dar cuenta por escrito a su jefe directo para que éste adopte las medidas pertinentes, especialmente si trabaja en lugares de riesgo laboral y/o padece de vértigo, epilepsia, mareos, problemas cardiovasculares o deficiencias auditivas o visuales.

ARTÍCULO 42: Aquel trabajador que no declare por escrito al respectivo organismo administrador, a través de la Corporación, en forma personal o por terceros, un accidente del trabajo, o de trayecto, que sufra dentro de las 24 horas de ocurrido éste, se expone a perder los derechos que establece la Ley N° 16.744, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo N° 71 del decreto supremo N° 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 43: Los trabajadores deberán cooperar en las investigaciones de accidentes laborales y en las inspecciones que llevan a cabo el comité paritario de higiene y seguridad de cada establecimiento y/o centro o en su defecto el Departamento de Prevención de Riesgos, junto a los organismos administradores del seguro, aportando los datos que se les soliciten sobre accidentes o condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 44: Cuando se produzca un accidente, el jefe directo o las personas que presencien el hecho deberán preocuparse que el afectado reciba atención de primeros auxilios y, según la gravedad en que se encuentre, se le derivará al lugar de atención médica del Organismo Administrador o a un centro de atención de urgencia más cercana en caso de riesgo vital.

ARTÍCULO 45: Cada vez que ocurra un accidente con lesión, el jefe directo del accidentado y el comité paritario, deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron, y adoptar las medidas que procedan, o las que haya sugerido al respecto el mismo jefe informante o el Departamento de Prevención de Riesgos.

El informe de la investigación del accidente deberá ser remitido al prevencionista encargado del área por el jefe directo del accidentado en un plazo máximo de 24 horas de ocurrido el accidente. Lo anterior es sin perjuicio de las investigaciones que puedan practicar el propio Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o el personal técnico del Organismo Administrador.

ARTÍCULO 46: El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y es derivado a la mutualidad correspondiente deberá presentar certificado de atención, citación a control que, como consecuencia de éste, deba ser sometido a tratamiento médico, sólo podrá reincorporarse a sus labores habituales previa presentación del "Certificado de Alta", debidamente otorgado por el médico tratante o por el organismo a que se encuentre afiliado.

TÍTULO X

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDO EN LA LEY DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTÍCULO 47: La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. Asimismo, el accidentado o enfermo, o su derecho habiente, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado el aviso correspondiente.

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

Los organismos administradores deberán informar al Ministerio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

ARTÍCULO 48: Los trabajadores o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar, dentro del plazo de 90 días hábiles, ante la Comisión Médica de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de la respectiva Mutual, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

En todo caso las resoluciones de la Comisión Médica serán apelables, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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

la Superintendencia de Seguridad Social, en contra de las resoluciones de los organismos administradores.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

ARTÍCULO 49: De conformidad con lo dispuesto por el **artículo N° 77 bis** de la ley N° 16.744, se modifica el procedimiento de reclamo en el siguiente sentido.

“El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene el origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.”

“En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.”

“Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.”

“El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustabais a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% del interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.”

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

Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.”

“Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.”

ARTÍCULO 50: Corresponderá al Organismo Administrador sancionar las denuncias del médico tratante, sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

ARTÍCULO 51: Corresponderá a la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales efectuar la declaración, evaluación, reevaluación, fiscalización y revisión de las incapacidades.

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

ARTÍCULO 52: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Ministerio de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, los cuales recaigan en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Artículo N° 42 de la ley N° 16.744. En segunda instancia conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas de los Servicios de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma Ley.

ARTÍCULO 53: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso según sea la fecha de la emisión de la carta certificada, enviada a la referida Comisión Médica o Inspección del Trabajo, o si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de dichos organismos.

ARTÍCULO 54: La Superintendencia de Seguridad Social conocerá, con carácter exclusivo y sin ulterior recurso, de las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N° 16.744 y de la ley N° 16.395, y por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la referida Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo N° 79 del decreto supremo N° 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 55: El recurso de apelación establecido en el inciso 2º del artículo N° 77 de la ley N° 16.744, modificado por el artículo N° 62 de la ley N° 18.899, que establece que cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los Servicios de Salud, Mutualidades e Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional, deberá interponerse, por escrito, en el plazo de treinta días hábiles contados desde la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos.

En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de notificación la de la recepción de dicha carta.

ARTÍCULO 56: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo N° 77 de la ley N° 16.744, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copias de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo. Del mismo modo se procederá en los casos previstos en los artículos N° 35 y N° 37 de este Reglamento.

TÍTULO XI

DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 57: La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y por tener más de cien trabajadores, cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto en la materia.

ARTÍCULO 58: La Corporación, a través del Departamento de Prevención de Riesgos, deberá realizar a lo menos las siguientes acciones:

1. Establecer el reconocimiento, evaluación y control de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
2. Desarrollar las acciones educativas de prevención de riesgos y promoción de las capacitaciones de jefaturas, subalternos y trabajadores, incluyendo al personal recién ingresado.
3. Mantener técnicamente registros de información y evaluación estadística de resultados.

4. Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, Directivos y línea de administración laboral.
5. Dar a conocer a los trabajadores los riesgos inherentes a su respectiva actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.
6. Velar por el debido cumplimiento de todas las normas de higiene y seguridad en el trabajo, y en especial de las establecidas por este Reglamento.

ARTÍCULO 59: El Departamento de Prevención de Riesgos de la Corporación está obligado a llevar estadísticas completas de accidentes y enfermedades profesionales. Asimismo, computarán como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

Se entenderá por **tasa de frecuencia** al número de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado; y por **tasa de gravedad** el número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado. Al tiempo de ausencia al trabajo deberá agregarse el número de días necesarios de acuerdo con las tablas internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muertes.

Se incluirán en las tasa los lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a una jornada normal. La **tasa de siniestralidad** corresponde al número de días ausentados en un período de trabajo y la **tasa de accidentabilidad** corresponde al número de accidentes días perdidos por el promedio anual de trabajadores. Del mismo modo se incluirán aquellos casos llamados de trabajo liviano, en que el accidentado no se ausenta del trabajo, pero está impedido de efectuar su actividad habitual.

ARTÍCULO 60: Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán estar conformados por tres representantes titulares y tres suplentes tanto de los Establecimientos y Centros como de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 61: La designación o elección de los miembros de los Comités Paritarios se efectuará de conformidad con lo establecido en el decreto supremo N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Los representantes del empleador serán designados por éste, debiendo nombrarse preferentemente a personas vinculadas con las actividades técnicas que se desarrollen en la Corporación.

Los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en éste se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos en calidad de titulares aquellos trabajadores que obtengan las tres más altas mayorías, y como suplentes los tres siguientes.

ARTÍCULO 62: Para ser elegido representante de los trabajadores en el Comité Paritario se requerirá:

1. Tener más de 18 años de edad.
2. Saber leer y escribir;
3. Ser trabajador de la Corporación, con a lo menos un año de antigüedad en ésta.
4. Acreditar asistencia a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por los Servicios de Salud o por los Organismos Administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a lo menos por un año.

ARTÍCULO 63: Tanto la Corporación como los trabajadores deberán colaborar con los Comités Paritarios proporcionándoles las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTÍCULO 64: Corresponderá a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad desarrollar las siguientes funciones:

1. Disponer la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad necesarias para la prevención de riesgos profesionales.
2. Dar a conocer a los trabajadores de la Corporación los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.
3. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Corporación como de los trabajadores de las medidas señaladas.
4. Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
5. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.
6. Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
7. Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador de la ley N° 16.744.
8. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

ARTÍCULO 65: Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, a lo menos una vez al mes, podrán hacerlo extraordinariamente, a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de la Corporación, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en el Centro o Establecimiento ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, pudiere originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo empleado en ello. La Corporación podrá disponer que las sesiones se realicen fuera del horario de trabajo; pero, en tal evento, el tiempo ocupado en éstas se considerará como extraordinario para los efectos de su remuneración.

De lo tratado en cada sesión deberá dejarse constancia en acta publicada en el centro o establecimiento respectivo.

TÍTULO XII

DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

(Decreto Supremo N° 40, de 1988, Trabajo y Previsión Social)

ARTÍCULO 66: La Corporación cumple con el deber de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan las labores que realizan, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

ARTÍCULO 67: Se entenderá, como riesgos más típicos, sus consecuencias y las medidas preventivas que deben adoptarse, lo siguiente:

RIESGO	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Digitación excesiva	Tendinitis Lumbalgias Cansancio visual	Atender las recomendaciones de la Asociación chilena de seguridad en sus publicaciones disponibles en la Administración. Adoptar una posición adecuada frente al computador regulando la altura de las sillas y la profundidad del respaldo.
Subir o bajar escaleras corriendo	-Esguinces Contusiones Heridas traumáticas -Fracturas	-No correr por escaleras -Hacer uso de pasamanos al subir y bajar -Uso permanente de cubierta Antideslizante
-Contacto con elementos punzantes o cortantes	Heridas –Contusiones	- Eliminar la presencia de elementos punzantes o cortantes en el escritorio. -Utilizar correctamente cuchillos cartoneros. -No sacar corchetes con las manos. -Mantener en buen estado los artículos de oficina
-Atropello	-Lesiones traumáticas	-Cruzar sólo en calles reguladas o en las esquinas. -No transitar a pie por la calzada, use las veredas -No cruzar la calzada por detrás de vehículos estacionados o sin visibilidad

		<ul style="list-style-type: none"> -No subir ni bajar de vehículos en movimiento o por el lado que da hacia la calzada A -No viajar colgado del transporte público
Accidentes de Tránsito	Lesiones traumáticas -Muerte	<ul style="list-style-type: none"> -Respetar la Ley de Tránsito (18.290) -Conducir a velocidad razonable y prudente -Conservar la distancia -Respetar velocidades controladas -Respetar señalización de tránsito -No conducir bajo la influencia del alcohol, drogas, estupefacientes u otros elementos deterioradores de las condiciones físicas y mentales del conductor -No conducir vehículos en mal estado o sin revisión técnica vigente -Usar cinturón de seguridad -Mantenerse atento a las condiciones del tránsito -Conducir a la defensiva -Respetar cruces de peatones
-Uso excesivo de la Voz.	-Disfonía funcional	-No usar la voz en forma excesiva

Los riesgos precedentemente señalados no serán excluyentes de cualquiera otro riesgo que puedan dar lugar a accidentes o enfermedades profesionales no consideradas en el presente Reglamento y que se deriven de su desempeño profesional o de cambios que se introduzcan en los procesos y operaciones de la Corporación.

TÍTULO XIII

DE LAS SANCIONES Y DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

ARTÍCULO 68: Todo trabajador que infrinja las normas sobre orden, higiene y seguridad de este Reglamento, las instrucciones pertinentes emanadas de la autoridad administradora del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o los acuerdos de los Comités Paritarios, que estén sujetos a las normas del Código del Trabajo, podrán ser sancionados de acuerdo con las normas siguientes.

1. Amonestación verbal por su jefe directo.
2. Amonestación escrita de su jefe directo, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. En caso que el

trabajador se niegue a firmar se le notificará de la carta de censura en conformidad a la normativa vigente. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.

3. Multa desde el 10% hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador. Su monto será determinado por la Corporación dentro del límite señalado en consideración a la gravedad de la infracción. Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de la cuenta de donaciones de la Corporación, previo el descuento de un 10% para el Fondo destinado a la Rehabilitación de Alcohólicos que establece la ley N° 16.744. según corresponda a los empleados contratados bajo la modalidad de Código del Trabajo.

ARTÍCULO 69: Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se recibirá en audiencia y se oír al trabajador afectado, ponderando los antecedentes escritos que éste acompañe en defensa de su derecho dentro de los cinco días siguiente a la audiencia indicada. Transcurrido dicho plazo, el jefe o encargado del Trabajador en mérito de lo expuesto impondrá la sanción correspondiente de acuerdo a este Reglamento, según corresponda el tipo de contratación.

ARTÍCULO 70: Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitarán a la Corporación para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando las infracciones, por su naturaleza o reiteración hagan procedente esta medida en conformidad a la ley.

ARTÍCULO 71: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional derivan de negligencia inexcusable del trabajador, éste podrá ser además sancionado con multa por el respectivo Servicio de Salud. La negligencia inexcusable será determinada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad respectivo, el que deberá comunicar su resolución a dicho Servicio de Salud.

TÍTULO XIV

DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL, PROCEDIMIENTOS Y SANCIÓN.

Artículo 72: Las relaciones laborales deberán siempre desarrollarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella el acoso sexual y acoso laboral.

Artículo 73: Acoso Sexual. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 74: De la investigación y sanción de acoso sexual. El procedimiento para la investigación y sanción del acoso sexual se regirá por las siguientes disposiciones.

En consecuencia, todo trabajador, hombre o mujer, deberá abstenerse de incurrir en dichas conductas, o de adoptar conductas equívocas, que razonablemente impliquen un abuso respecto de la intimidad del resto de los trabajadores.

Artículo 75: Todo trabajador de la Corporación que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, y que no se sujete a un procedimiento establecido en la legislación, tiene derecho a denunciar por escrito, a la gerencia o administración superior de la Corporación (o de sus establecimientos o servicios), o a la Inspección del Trabajo competente.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 76: El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Corporación designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La gerencia de la Corporación derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades en su interior, provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Corporación no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 77: La denuncia escrita dirigida a la gerencia o administración superior deberá señalar los nombres, apellidos, RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Corporación y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 78: Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de tres días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 79: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 80: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieren aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 81: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 82: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador, las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 83: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de su remuneración diaria, en conformidad a lo dispuesto en este reglamento, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de las facultades de la Corporación para disponer, atendida la gravedad de los hechos, la caducidad del contrato, con arreglo a lo dispuesto en la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, o en el resto de los numerando de dicho precepto, dependiendo del tipo de contratación.

Artículo 84: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la Corporación a más tardar el vigésimo día contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día vigésimo segundo contando desde la misma oportunidad.

Estos plazos podrán ser modificados prudencialmente por el investigador, dentro del plazo máximo de treinta días.

Artículo 85: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar hasta el día decimoquinto de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quién apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contando desde el inicio de la investigación, el cual será emitido a la Inspección del trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

El empleador podrá ampliar prudencialmente el plazo establecido en el inciso precedente.

Artículo 86: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la Corporación y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de quince días.

Artículo 87: El afectado por alguna medida o sanción podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 88: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Corporación procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas de este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 89: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Artículo 90: Las sanciones por el acoso sexual corresponderán a la terminación del contrato, salvo en casos que por su menor entidad sólo permitan dar lugar a la aplicación de alguna de las sanciones de amonestación o multa que establece el presente Reglamento Interno.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que compete ejercer al afectado ante los tribunales de justicia.

Artículo 91: Se adjunta como anexo a este Reglamento un formato de denuncia de acoso sexual.

Artículo 92: Acoso Laboral. De acuerdo con nuestra legislación vigente es acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más de los trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato u humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Artículo 93: Conductas constitutivas de Acoso Laboral. El acoso laboral es incompatible con la dignidad del trabajador y contra los derechos que le son inherentes.

Se considerará conductas de acoso laboral, especialmente, las siguientes:

- a) Someter a un compañero de trabajo a burlas, travesuras o bromas reiteradas que afecten su dignidad personal y/o profesional.
- b) Insultos, gestos de desprecio y, en general, malos tratamientos de obra o de palabra reiterados contra un compañero de trabajo.
- c) Comentarios descalificadores o irónicos, insistentes, sobre la apariencia, rasgos físicos o vida privada de un compañero de trabajo. Se considerarán especialmente graves comentarios descalificadores o irónicos que aludan a la raza, color de la piel, apariencia personal, ascendencia nacional, nacionalidad, estado civil, idioma, creencias, origen social, situación socioeconómica, participación en organizaciones sindicales, sexo, orientación sexual, enfermedad y discapacidad física o mental.
- d) Obstaculizar y/o imposibilitar de cualquier manera y sin causa justificada la ejecución de las labores de un compañero de trabajo.
- e) Incitar a sus pares a, o promover entre ellos, la exclusión social de un compañero de trabajo.
- f) Incitar a sus subordinados a, o promover entre ellos, la realización de cualquiera de las conductas descritas en las letras precedentes u otras asimismo constitutivas de acoso psíquico laboral.

Artículo 94: De la investigación y sanción del acoso laboral. Para efectos del acoso laboral se aplicará el mismo procedimiento previsto para el acoso sexual, y que no se sujete a un procedimiento establecido en la legislación.

Artículo 95: Se adjunta como anexo a este Reglamento un formato de denuncia de acoso laboral.

TÍTULO XV

ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 96: Por discriminación arbitraria se entiende, en conformidad a la ley, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares en contra de cualquier persona, especialmente cuando estos actos estén fundados en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones

gremiales, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y al ocupación.

Artículo 97: Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

Artículo 98: Frente a un acto de discriminación arbitraria efectivo, la persona afectada tendrá derecho a interponer una acción de no discriminación arbitraria, a su arbitrio ante el juez de letras de su domicilio o del domicilio del responsable del acto discriminatorio, la que podrá ser interpuesta por la persona afectada, por su representante legal o quien esté a cargo del cuidado personal o la educación del afectado. También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

Artículo 99: 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 XVI

PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO (PREXOR)

Artículo 100: La norma técnica N° 125, contribuye a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva prevenir y detectar finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

Un programa de vigilancia en un entorno de trabajo ruidoso, se debe fundar explícitamente en la prevención del efecto de daño sobre la audición, incluyendo para tal fin el monitoreo ambiental

del lugar de trabajo en particular, junto con un monitoreo de la salud auditiva de los trabajadores de manera de implementar medidas preventivas y correctivas a partir de sus resultados.

El programa deberá estar a cargo de un equipo multidisciplinario, el que debe comprender las áreas de salud ocupacional, prevención de riesgos e higiene industrial.

Límites de tolerancia de acuerdo al tipo de ruido:

- Para ruido estable o fluctuante, el límite permisible de ruido se mantiene en 85 dBA para 8 horas de exposición diaria y equivale a una dosis de 1 o 100%.
- Se agrega el termino Criterio de Acción, que corresponde a una dosis igual al 50% del límite permisible, 82 dBA, que si es excedido, dará lugar a la implementación de medidas de control técnicas y /o administrativas, destinadas a disminuir la exposición ocupacional a ruido, junto con el ingreso del trabajador al programa de vigilancia de la salud auditiva.
- Dosis de Acción, corresponde al término Criterio de Acción en términos de Dosis de Ruido, que corresponde al 50% o a la mitad de la dosis de ruido permitida por la normativa legal vigente.
- Nivel de Acción, 82 dBA, este valor es equivalente a una Dosis de Ruido de 0,5 o 50%, para un tiempo efectivo de exposición de 8 horas diarias.
- En el caso de ruido impulsivo, el nivel de acción será de 135 dBC Peak. Conservando la salud auditiva.

Conservación de la Salud Auditiva

- A todos aquellos trabajadores expuestos a estos tipos de ruido, corresponderá a la Mutualidad, efectuar un Programa Preventivo orientado a detectar en forma precoz los efectos del ruido en el trabajador expuesto, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose acciones que eviten la progresión del daño.
- Se considera expuesto, a todo trabajador con exposición ocupacional a ruido a niveles iguales o superiores al Criterio de Acción, 82 dBA.
- Se deben incluir en la vigilancia de la salud auditiva a todo trabajador definido como expuesto.
- El tiempo que el trabajador deberá permanecer en el programa de vigilancia corresponderá al tiempo que dure la exposición a ruido a niveles iguales o superiores del Criterio de Acción definido.
- Evaluación Auditiva Evaluación Auditiva, que tiene por objetivo el realizar revisiones periódicas de la audición (audiometrías) con el fin de detectar en forma precoz los efectos del ruido y realizar seguimiento de la efectividad de las medidas de control implementadas.
- Completar Ficha Epidemiológica, que tiene como objetivo obtener antecedentes acerca de las condiciones de salud del trabajador que puedan o no estar relacionadas con la presencia de hipoacusia.

- Completar Historial Ocupacional, que permitirá obtener información acerca de la historia laboral del trabajador, incluyendo la exposición ocupacional anterior y actual al agente ruido.
- Evaluación médica. El medico de salud ocupacional podrá realizar el diagnóstico y determinar si se trata de un hipoacusia inducida por ruido, HSNL, a partir de la evaluación de las etapas anteriores (audiometría ficha epidemiológica e historia etapas anteriores (audiometría, ficha epidemiológica e historia ocupacional del trabajador).

El examen a realizar para la evaluación auditiva, es la audiometría, audiometría, las que pueden ser de cuatro tipos:

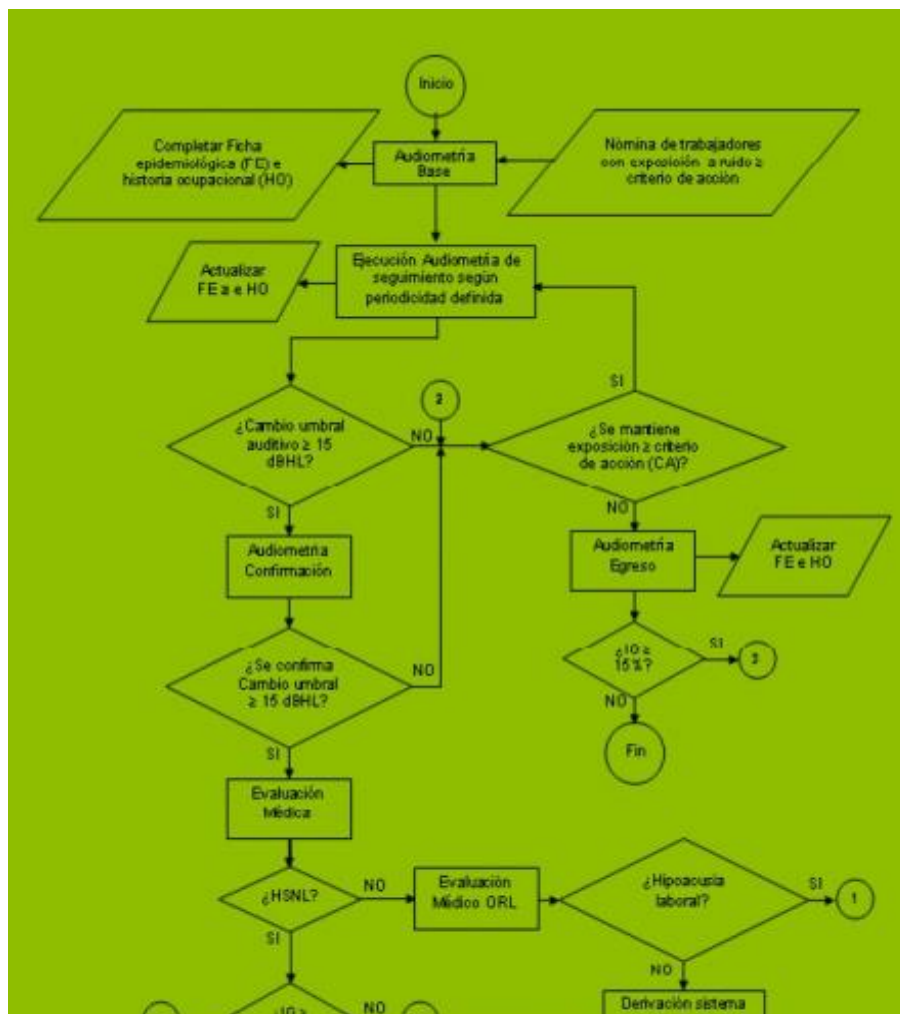
- Audiometría de base, la que debe ser realizada dentro de los 60 días de iniciada la exposición ocupacional a ruido a niveles iguales o superiores al criterio de acción.
- Audiometría de seguimiento, que corresponde al examen de vigilancia y puede ser realizado en terreno o cámara.
- Audiometría de confirmación, este examen se realiza en caso de audiometría de seguimiento alterada y solo se efectúa en cámara audiométrica.
- Audiometría de egreso, se realiza en el momento que los trabajadores dejan de estar expuestos ocupacionalmente a ruido a niveles iguales o superior al criterio de acción.
- La información obtenida de la evaluación de los trabajadores debe ser compartida con el Departamento de Prevención de Riesgos. Esto permitirá una gestión del riesgo en forma efectiva y eficiente.
- La periodicidad de las audiometrías de seguimiento, se definirá de acuerdo a la magnitud de la exposición ocupacional a ruido, evaluación ambiental:

Nivel de seguimiento	Exposición ocupacional a ruido	Periodicidad audiometrías
I	$82\text{dB(A)} \leq \text{NPSeq}_{8\text{h}} \leq 85\text{dB(A)}$ o $50\% \leq \text{DRD} < 100\%$	Cada 3 años
II	$85\text{dB(A)} \leq \text{NPSeq}_{8\text{h}} \leq 95\text{dB(A)}$ o $100\% < \text{DRD} \leq 1000\%$	Cada 2 años
III	$\text{NPSeq}_{8\text{h}} > 95\text{dB(A)}$ o $\text{DRD} > 1000\%$	Cada 1 año
IV	Presencia ruido impulsivo $\geq 135\text{dB(C)}$	Cada 6 meses

- El nivel de seguimiento puede variar de acuerdo al resultado Conservación de la Salud Auditiva obtenido en la evaluación audiométrica, haciendo modificar la periodicidad, de acuerdo a los siguientes criterios:

- Si el trabajador que se encuentra en nivel de seguimiento I, presenta una alteración leve en la audiometría en una o más frecuencias (3000 4000 y 6000 Hz) de hasta 45 dBHL, debe pasar a nivel de seguimiento II.
- Si el trabajador que se encuentra en nivel de seguimiento I o II, presenta una alteración moderada en la audiometría en una o más frecuencias (3000, 4000 y 6000 Hz) mayor a 45 dBHL, debe pasar a nivel de seguimiento III.
- Si el trabajador que se encuentra en nivel de seguimiento I presenta exposición actual a ototóxicos laborales, debe pasar a Conservando la salud auditiva nivel de seguimiento II.
El medico de salud ocupacional debe determinar si la alteración de la audiometría de confirmación corresponde a una HSNL:
- Si el resultado de la audiometría de confirmación corrobora una alteración que corresponde a una HSNL, con un porcentaje de incapacidad de ganancia \geq a 15%, el trabajador deberá ser derivado a Evaluación Auditiva Médico Legal. En caso contrario el trabajador continuara en programa de vigilancia de la salud auditiva, con audiometrías de seguimiento, según la periodicidad que corresponda.
- Si existen dudas en la interpretación de la audiometría, estos casos deben ser evaluados por el médico OTL, quien podrá solicitar exámenes complementarios.

Diagrama de Flujo Vigilancia a la Salud



TÍTULO XVII

PROTOCOLOS DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT)

ARTÍCULO 101: El protocolo busca ser una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos, musculoesqueléticos de extremidades superiores en las tareas laborales y puestos de trabajo, como también su control y seguimiento. Asimismo, permitirá estandarizar y organizar la información sobre Trastornos musculoesqueléticos de Extremidades Superiores relacionados con el Trabajo (TMERT- EESS) y recolectar la información necesaria para objetivar el estudio de la relación causa-efecto entre factor de riesgo y TMERT- EESS. El protocolo busca vigilancia a:

1. Trabajadores expuestos a factores de riesgo que no presentan sintomatología ni TMERT – EESS (asintomáticos)
2. Trabajadores expuestos a factores de riesgo que presentan sintomatología de TMERTEESS (sintomáticos).
3. Trabajadores expuestos a factores de riesgo que presentan TMERT-EESS calificado como tal (sintomático).

ARTÍCULO 102: Dicha exposición será identificada mediante la aplicación de la Lista de Chequeo de la Norma Técnica para la Identificación y Evaluación de factores de riesgo de TMERT- EESS, del Ministerio de Salud.

La identificación de trabajadores expuestos puede darse a través de las siguientes vías: Por evento centinela: Se considerará evento centinela la pesquisa de una de las patologías descrita en este protocolo, vale decir, Síndrome del Túnel Carpiano, Tenosinovitis de Quervain, Epicondilitis Lateral, Epicondilitis Madial, Síndrome del Manguito Rotador, Sinovitis y Tenosinovitis de Mano Muñeca, Dedo en gatillo, que pueda estar relacionada con factores de riesgo presentes en tareas laborales.

ARTÍCULO 103: Como lo establece la Ley 16.744, será el empleador quién deberá realizar la identificación y evaluación de riesgo de TMERT-EESS establecida en este protocolo, que confirmará o no la exposición a factores de riesgo de TMERT-EESS necesaria para ingresar al trabajador o trabajadora al sistema de vigilancia propio del empleador y/o de la institución administradora del seguro de la ley 16.744 a la que esté afiliado, pudiendo solicitar a esta la correspondiente asesoría en el procedimiento. Se mencionan de manera no exhaustiva algunas de las instancias y lugares donde se puede pesquisar las patologías antes mencionadas:

1. Nivel primario de atención en salud, público y privado;
2. Nivel secundario de atención en salud, público y privado;
3. Nivel terciario de atención en salud, público y privado;

4. Durante la consulta del trabajador al médico de la institución administradora del Seguro de la Ley 16.744 correspondiente
5. Por detección de licencias médicas tipo 1 y tipo 6 en el sistema informático de FONASA o ISAPRES por patologías determinadas en este protocolo, y;
6. Por la sospecha de la relación entre patología presentada por un trabajador y tarea laboral, que detecte un profesional o equipo de salud en cualquier nivel de atención.
7. Por Programa de Vigilancia de la Institución Administradora de Seguro de la Ley 16.744: Actividad realizada por la Institución Administradora del Seguro de la Ley 16.744 referente a la permanente prevención y vigilancia de riesgos laborales que se establece en dicha Ley. La identificación de los factores de riesgo deberá ser realizada por el empleador, usando la metodología referida en la Norma Técnica del Ministerio de Salud, y su Lista de Chequeo de factores de riesgo de TMERT- EESS. Esta Norma es referida de la misma manera en el Decreto Supremo 594. Los resultados de la identificación de riesgo deberán ser remitidos al Sistema de Información de Salud Ocupacional (SINAISO) del Ministerio de Salud.
8. Fiscalización de los lugares de trabajo: Actividad que corresponde a las autoridades sanitarias y/o entidad del Estado que establezca la Ley La fiscalización de la identificación y evaluación de los factores de riesgo será realizada por las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) de Salud. Las SEREMI de salud, también utilizarán la información para el estudio y análisis, y en conjunto con el nivel central del Ministerio de Salud, para generar políticas públicas para la prevención de salud de las y los trabajadores.

TÍTULO XVIII

Radiación UV

Artículo 104: Los instrumentos y artefactos que emitan radiación ultravioleta, tales como lámparas o ampolletas, deberán incluir en sus especificaciones técnicas o etiquetas, una advertencia de los riesgos a la salud que su uso puede ocasionar.

El contenido, forma, dimensiones y demás características de esta advertencia serán determinadas por la normativa técnica que para tal efecto dictará el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en conjunto con el Ministerio de Salud.

Consideraciones Importantes Respecto de la Exposición a Radiación UV (RUV):

- Hora del día: Durante una gran parte del día la energía solar alcanza a la superficie terrestre con mucha fuerza, entre las últimas horas de la mañana y las primeras de la tarde (11:00 hrs. a 16:00 hrs.).
- Estación del Año: Los niveles de UV pueden ser 10 veces mayores en verano que en invierno.
- Altitud: Los niveles de UV-B aumentan con la altitud, sobre un 4% por cada 300 metros por encima del nivel medio del mar. A 2.000 metros los niveles de exposición pueden ser un 20%, mayor que en la costa.
- Latitud: Aumenta la exposición cuanto más baja sea la latitud (más próximo al Ecuador).

- Reflexión: Cuando en el ambiente que nos rodea existen materiales que reflejan la RUV, los niveles de exposición se incrementan:
 - En la hierba se refleja entre el 2.5% y el 3 %
 - En el desierto se refleja entre el 20 y el 30 %
 - En la nieve se refleja entre el 80% y el 90%
 - Alrededor de un 95% de la radiación UV penetra dentro del agua y un 50% lo hace hasta una profundidad de 3 m.

Los principales efectos en humanos de la radiación UVB son:

- Envejecimiento prematuro de la piel (fotoenvejecimiento).
- Cataratas
- Cáncer de piel
- Efectos sobre el sistema inmunológico

Artículo 105: Se recomiendan las siguientes medidas para reducir la probabilidad de sufrir quemaduras, daños oculares y enfermedades ocasionadas por exposición permanente.

- Minimizar la exposición al sol a mediodía (11.00. a 16.00 hrs.)
- Aplicar pantallas solares con SPF- 30 o mayor en todas las zonas expuestas del cuerpo.
- Repetir la aplicación de la pantalla solar cada dos horas, aun en días nublados y después de nadar o transpirar.
- Llevar vestidos que cubran el cuerpo y proyecten sombra al rostro.
- Evitar la exposición innecesaria a la radiación con lámparas o camas solares. Es posible que la susceptibilidad al daño ocular proveniente de la radiación UV sea similar para todos los tipos de personas. Internacionalmente también se recomiendan las siguientes medidas para evitar el daño ocular por radiación UV:
 - Usar gafas de sol cuando la persona se encuentre al aire libre durante las horas de sol. Utilizar gafas de forma regular también ofrece cierta medida de protección contra los rayos UV.
 - Usar sombreros de ala ancha para proteger los ojos. (Los sombreros que dan sombra a la nuca también protegen la piel). Se deben elegir las gafas de sol con cuidado. Deben absorber 99 - 100% de la totalidad del espectro en el UV. Dado que actualmente no existe un rotulado uniforme para las gafas de sol, se debería leer cuidadosamente las etiquetas para asegurarse de que absorberán la UVA y la UVB. Se establecieron las categorías de exposición para advertir a las personas cuyas características las hacen Factores de Riesgo (para el cáncer en la piel).
- Algunos factores de riesgo para el cáncer de piel incluyen:
 - La raza (las personas de piel blanca, de cabello rubio o rojo, y de ojos color verde o azul, tienen una mayor probabilidad de desarrollar cáncer del tipo no melanoma).
 - El sexo.

- Personas expuestas al aire libre, y que han sufrido tres o más quemaduras solares graves, también tienen un alto riesgo para desarrollar cáncer de piel.
- La exposición al sol (aguda o crónica).
- Historia familiar.
- Edad (el adulto mayor es más propenso).
- El estado inmunitario (las personas inmunosuprimidas son más susceptibles).
- Altitud (las personas que habitan en altitudes, en poblaciones donde se reciben muchos días con sol al año).
- Condiciones de trabajo (las personas que trabajan al aire).

TÍTULO IX

Factores Psicosociales (ISTAS 21)

ARTÍCULO 106: El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 es un instrumento que mide los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Los riesgos psicosociales son todas las características de la organización del trabajo que puedan tener algún efecto sobre la salud de los trabajadores. Es un instrumento que fue validado y estandarizado en Chile (se sabe cuáles son los puntajes normales para nuestro país, con los que se puede comparar), mide lo que tiene que medir (no mide, por ejemplo, bienestar personal, que es un área diferente de medida), y es confiable (mide lo mismo si se emplea por segunda vez dentro de un tiempo breve). El Cuestionario tiene dos versiones, una completa, utilizada para realizar mediciones más precisas, para diseñar intervenciones más profundas en el lugar de trabajo, y también utilizada para investigación; y otra versión breve, que es la que estamos presentando. En ambas versiones, una característica básica del Cuestionario es el anonimato (nadie puede ser identificado a través del cuestionario), la confidencialidad (responder es un acto secreto) y la voluntariedad (cada persona decide si lo contesta o no).

ARTÍCULO 107: La Normativa ISTAS 21 es un sistema de evaluación mundialmente conocido para medir los riesgos psicosociales en los trabajadores.

El protocolo del ISTAS se aplica a través de un cuestionario, utilizando como guía el instrumento de evaluación de medidas para la prevención de riesgos psicosociales del Instituto de Salud Pública de Chile (ISP).

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con la organización, el tipo de trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales pueden afectar de forma negativa el bienestar y la salud física, psíquica y social de las personas y sus condiciones de trabajo

Las 5 dimensiones medidas por el cuestionario ISTAS 21 son:

1. Sin riesgo: las 5 dimensiones dentro del nivel de riesgo bajo.
2. Riesgo medio: dimensiones con riesgo moderado.
3. Riesgo alto: en nivel 1, 2 y 3, de acuerdo a la cantidad de dimensiones en riesgo.

Es necesario saber que los propios empleadores son las responsables de implementar las medidas correctivas ante situaciones riesgosas, y durante el proceso de implementación será la SEREMI de Salud quien inspeccione y fiscalice que los empleadores evalúen los riesgos, realizando dos visitas a al empleador. En la primera visita, la secretaría regional se cerciorará de que se esté aplicando el cuestionario. En la segunda visita, la secretaría evaluará el cumplimiento de las medidas preventivas generadas.

Artículo 108: El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Artículo 109: Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Artículo 110: Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la 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.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

TÍTULO XX INCLUSIÓN

Artículo 111: La Corporación se compromete a dar igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Artículo 112: Para el efecto anterior, la Corporación dará cumplimiento a lo establecido en los artículos 45, 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo como al Reglamento respectivo asociado a la ley N° 20.422.

TÍTULO XXI

LEY 20.949 QUE REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

ARTÍCULO 113: (Artículo 211-F, Código del Trabajo) Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, 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 varios trabajadores.

ARTÍCULO 114: (Artículo 211-G, Código del Trabajo) El 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 el trabajador 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 115: Para efectos de la instrucción en la manipulación de carga, ella será realizada durante el proceso de inducción que tendrá cada trabajador, no obstante, lo cual, el supervisor del mismo deberá controlar y corregir permanentemente las desviaciones que se produzcan durante la ejecución de las tareas en general y en particular, respecto de esta actividad.

ARTÍCULO 116: (Artículo 211-H, Código del Trabajo) 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 117: (Artículo 211-I, Código del Trabajo) Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas.

ARTÍCULO 118: (Artículo 211-J, Código del Trabajo) 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 XXII

ANEXOS

ARTÍCULO 119: El presente reglamento contiene varios anexos, los cuales son parte integrante de este reglamento pues establecen normas especiales de cada uno de los estamentos que conforman la Corporación de Educación y Salud de San Bernardo, a saber: Educación, Infancia, Auxiliares de la Educación, Salud y Administración Central.

TÍTULO XXIII

DE LA VIGENCIA

ARTÍCULO 120: El presente reglamento interno regirá por el plazo de un año partir del 21 de junio de 2019 y será prorrogado sucesivamente mientras no haya observaciones que realizar, después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores habiéndose fijado con la debida antelación en sitios visibles de las dependencias de la Corporación.

Las reformas o modificaciones que se le introduzcan quedaran sujetas a las mismas normas que regulan su aprobación, salvo aquellas que tengan su origen en disposiciones legales dictadas durante su vigencia, las que deberán sujetarse a estas últimas. Los trabajadores fueron instruidos para plantear las observaciones que estimaren pertinentes ante la Dirección del Trabajo.

ANEXO I

EDUCACIÓN

ARTÍCULO 1: En virtud que los profesionales de la educación se encuentran regidos por la ley N° 19.070 refundida, en este capítulo se establecen ciertas normas específicas en relación a los trabajadores sujetos a dicha ley. Sin perjuicio de lo anterior, en todo lo no normado por la ley indicada, se regirán por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, en conformidad al artículo 71 de la ley N° 19.070.

ARTÍCULO 2: A efectos de ingresar y mantenerse en la dotación docente debe darse cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 4 y 24 de la ley N° 19.070.

ARTÍCULO 3: La jornada de trabajo de los profesionales de la educación no podrá exceder las 44 horas semanales para un mismo empleador. La cantidad de horas de docencia de aula como de actividades curriculares no lectivas se fijaran en conformidad a la ley N° 19.070.

ARTÍCULO 3A: Horas extraordinarias, es la que excede del máximo legal o pactada contractualmente, si fuese menor. En las faenas que, por su naturaleza no perjudiquen la salud del

trabajador, podrán pactarse hasta un máximo de dos horas por día, autorizada previamente por su jefatura. Quedan afectos a este artículo los trabajadores sujetos al Código del Trabajo.

ARTÍCULO 4: El año laboral docente es el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

ARTÍCULO 5: Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Asimismo, podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses en cada año calendario y hasta por dos años para permanecer en el extranjero. Estos permisos se solicitan y regulan en conformidad con el artículo 40 de la ley N° 19.070.

ARTÍCULO 6: Los profesionales docentes de la educación gozarán de las asignaciones especiales establecidas en el párrafo IV de la ley N° 19.070.

ARTÍCULO 7: Serán causales de término de la relación laboral las siguientes causales:

- a) Por renuncia voluntaria;
- b) Por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan. En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la respectiva Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor.
- c) Por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, tales como la no concurrencia del docente a sus labores en forma reiterada, impuntualidades reiteradas del docente, incumplimiento de sus obligaciones docentes conforme a los planes y programas de estudio que debe impartir, abandono injustificado del aula de clases o delegación de su trabajo profesional en otras personas. Se entenderá por no concurrencia en forma reiterada la inasistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.
- d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;
- e) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;
- f) Por fallecimiento;
- g) Por aplicación del inciso séptimo del artículo 70 de la ley 19.070.
- h) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en los artículos 72 bis y 72 ter de la ley 19.070.
- i) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente;
- j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la ley 19.070;

- k) Por acogerse a la renuncia anticipada conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 70 de la ley 19.070.
- l) Por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso tercero letra a) del artículo 7° bis de la ley 19.070, tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de la ley 19.070. Para estos efectos, los establecimientos que contaren con menos de 20 docentes podrán poner término anualmente a la relación laboral de un docente.
- m) Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 S de la ley 19.070.

A los profesionales de la educación que terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g) y j), se les considerará su experiencia y su perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.

Tratándose de los casos establecidos en las letras b) y c) precedentes, se aplicará lo establecido en el artículo 134 de la ley N° 18.883.

ARTÍCULO 8: Los trabajadores del área de la Educación comienzan su jornada dependiendo del funcionamiento de cada establecimiento educacional. Sin perjuicio de lo anterior, su jornada no podrá superar en ningún caso las horas establecidas en la ley N° 19.070.

ARTÍCULO 9: El descanso de los profesionales regidos por la ley N° 19.070 se regirán de acuerdo a dicha legislación.

ARTÍCULO 10: En caso que los trabajadores de los diversos establecimientos educacionales quieran plantear alguna petición, reclamo, consulta y/o sugerencia, deberá realizarla por escrito al Director de cada establecimiento educacional. Para el caso que la queja sea en contra del Director del establecimiento educacional, la petición, reclamo, consulta y/o sugerencia deberá realizarse por escrito al jefe de personal de la Corporación.

ARTÍCULO 11: Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los profesionales de la educación que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.

ANEXO II

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

ARTÍCULO 1: Los trabajadores que prestan servicios no docentes en establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación (también denominados asistentes de la educación), se regirán por las normas de la Ley N° 19.464, el Código del Trabajo, y en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la ley N° 18.883.

ARTÍCULO 2: Para ingresar a prestar servicios como asistente de la educación, la persona no podrá haber sido condenada por alguno de los delitos contemplados en las leyes N° 16.618, 19.325,

19.366, 20.005 y 20.066 y en los párrafos 1, 4, 5, 6 y 8 del Título VII y 1 y 2 del Título VIII del Libro Segundo del Código Penal. Ello, sin perjuicio de las demás inhabilidades y prohibiciones que establecen las leyes.

Asimismo, no podrán desempeñarse como asistentes de la educación quienes no acrediten idoneidad psicológica para desempeñar dicha función, sobre la base del informe que deberá emitir el Servicio de Salud correspondiente.

ARTÍCULO 3: El término de la relación laboral para aquellos trabajadores sujetos a este Anexo son las establecidas en el Título V del Código del Trabajo, y sus disposiciones complementarias, como también aquella establecida en el artículo 15 de la ley N° 18.020.

ARTÍCULO 4: En caso que los trabajadores de los diversos establecimientos educacionales quieran plantear alguna petición, reclamo, consulta y/o sugerencia, deberá realizarla por escrito al Director de cada establecimiento educacional. Para el caso que la queja sea en contra del Director del establecimiento educacional, la petición, reclamo, consulta y/o sugerencia deberá realizarse por escrito al jefe de personal de la Corporación.

ARTÍCULO 5: La jornada de trabajo de los asistentes de la educación se establecerán en cada uno de los contratos de trabajo de manera individual en conformidad a las necesidades de cada establecimiento. Sin perjuicio de lo anterior, su jornada no podrá superar en ningún caso las horas establecidas en el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 5A: Horas extraordinarias, es la que excede del máximo legal o pactada contractualmente, si fuese menor. En las faenas que, por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse hasta un máximo de dos horas por día, autorizada previamente por su jefatura. Quedan afectos a este artículo los trabajadores sujetos al Código del Trabajo.

ANEXO III

INFANCIA

ARTÍCULO 1: Los trabajadores pertenecientes a Salas de Cunas y Jardines Infantiles administrados por esta Corporación Municipal, se regirán por las normas del Código del Trabajo y al Título VI de la ley n° 19.070 cuando correspondiere.

ARTÍCULO 2: El término de la relación laboral para aquellos trabajadores sujetos a este Anexo son las establecidas en el Título V del Código del Trabajo, y sus disposiciones complementarias, como también aquella establecidas en el artículo 15 de la ley N° 18.020 y artículo 88 E de la ley 19.070.

ARTÍCULO 3: En caso que los trabajadores de los diversos establecimientos educacionales quieran plantear alguna petición, reclamo, consulta y/o sugerencia, deberá realizarla por escrito al Director de cada establecimiento educacional. Para el caso que la queja sea en contra del Director del

establecimiento educacional, la petición, reclamo, consulta y/o sugerencia deberá realizarse por escrito al jefe de personal de la Corporación.

ARTÍCULO 4: La jornada de trabajo de las trabajadoras de infancia se establecerán en cada uno de los contratos de trabajo de manera individual en conformidad a las necesidades de cada establecimiento. Sin perjuicio de lo anterior, su jornada no podrá superar en ningún caso las horas establecidas en el Código del Trabajo.

ARTICULO 4A: Horas extraordinarias, es la que excede del máximo legal o pactada contractualmente, si fuese menor. En las faenas que, por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse hasta un máximo de dos horas por día, autorizada previamente por su jefatura. Quedan afectos a este artículo los trabajadores sujetos al Código del Trabajo.

ANEXO IV

SALUD

ARTÍCULO 1: La ley 19.378 se aplicará a todo el personal que se desempeñe en los establecimientos municipales de atención primaria de salud y a los trabajadores que, perteneciendo a una entidad administradora de salud municipal, ejecuten en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud. Se deja constancia, que lo no contemplado por dicha ley, se aplicará supletoriamente la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales y, en su defecto, el Código del Trabajo. No obstante, en materias de concurso, jornada de trabajo, feriados y permisos, a los profesionales funcionarios que se refiere la ley N° 15.076, les serán aplicables, supletoriamente, las normas de dicho cuerpo legal, en cuanto sean conciliables con las disposiciones y reglamentos de la ley N° 19.378.

ARTÍCULO 2: A efectos de ingresar y mantenerse en la dotación de atención primaria de salud municipal debe darse cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 13 de la ley N° 19.378.

ARTÍCULO 3: La jornada de trabajo de los profesionales de la atención primaria de salud será de 44 horas semanales, en conformidad al artículo 15 de la ley N° 19.378.

ARTÍCULO 3A: Horas extraordinarias, es la que excede del máximo legal o pactada contractualmente, si fuese menor. En las faenas que, por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse hasta un máximo de dos horas por día, autorizada previamente por su jefatura. Quedan afectos a este artículo los trabajadores sujetos al Código del Trabajo.

ARTÍCULO 4: El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones. El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y de veinticinco días hábiles para el

personal que tenga veinte o más años de servicios, en conformidad al artículo 18 de la ley N° 19.378.

ARTÍCULO 5: Los funcionarios de la salud municipal podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Asimismo, podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por tres meses en cada año calendario. Estos permisos se solicitan y regulan en conformidad con el artículo 17 de la ley N° 19.378.

ARTÍCULO 6: Para los profesionales de la salud municipal constituirán remuneraciones solamente: (i) el sueldo base, (ii) la asignación de atención primaria municipal; y (iii) las demás asignaciones establecidas por ley, a saber: la asignación de responsabilidad directiva, la asignación de desempeño en condiciones difíciles, la asignación de zona y la asignación de mérito. El pago de la remuneración se realizará el penúltimo día de cada mes.

ARTÍCULO 7: Serán causales de término de la relación laboral (sin perjuicio de las supletorias del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales Ley N° 18.883) las siguientes causales:

- a) Renuncia voluntaria, la que deberá ser presentada con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha en que surtirá efecto, plazo que podrá ser reducido por acuerdo de las partes. Se podrá retener la renuncia, por un plazo de hasta treinta días, contado desde su presentación, cuando el funcionario se encuentre sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser privado de su cargo, por aplicación de la medida disciplinaria de destitución;
- b) Falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario;
- c) Vencimiento del plazo del contrato;
- d) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con la función que desempeñen en un establecimiento municipal de atención primaria de salud;
- e) Fallecimiento;
- f) Calificación en lista de eliminación o, en su caso, en lista condicional, por dos períodos consecutivos o tres acumulados;
- g) Salud irrecuperable, o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883;
- h) Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones en cargos públicos o hallarse condenado por crimen o simple delito, con sentencia ejecutoriada, e
- i) Disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la ley N° 19.378. En este caso, el afectado que se encuentre desempeñando funciones en la dotación municipal de salud en virtud de un contrato indefinido, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un máximo de once años. Al invocar esta causal

de término de la relación laboral respecto de un funcionario, en la dotación referida al artículo 11 de la ley N° 19.378, no se podrá contemplar un cargo vacante análogo al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse, en el respectivo período, personal con contrato transitorio para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique esta causal.

ARTÍCULO 8: En caso que los trabajadores de los diversos centros de salud quieran plantear alguna petición, reclamo, consulta y/o sugerencia, deberá realizarla por escrito al Director de cada centro de salud. Para el caso que la queja sea en contra del Director del centro de salud, la petición, reclamo, consulta y/o sugerencia deberá realizarse por escrito al Director de Salud de la Corporación.

ARTÍCULO 9: El descanso de los profesionales regidos por la Ley N° 19.378 se regirán de acuerdo a dicha legislación. Ahora bien, para dar continuidad al servicio público se establece que los centros de salud deberán operar al menos con el 50% de su personal.

ARTÍCULO 10: La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores del área de salud, en conformidad al artículo 15 de la ley 19.378, es la siguiente dependiendo en cuál de las diversas jornadas se encuentran:

Centro de Salud Familiar

Lunes a Jueves 08:00 a 17:00 horas.

Viernes 08:00 a 16:00 horas.

Lunes a jueves 17:00 a 20:00 horas.

Viernes 16:00 a 20:00 horas.

Sábados 09:00 a 13:00 horas.

Laboratorio Comunal

Lunes a Viernes 08:00 a 17:00 horas.

Lunes a Viernes 08:30 a 17:30 horas.

Lunes a Viernes 09:00 a 18:00 horas.

Lunes a Viernes 09:30 a 18:30 horas.

Centro de Salud Mental

Lunes a Viernes 08:30 a 17:30 horas.

Horarios diferidos

Lunes a Viernes 11:00 a 20:00 horas.

Rucahueche

Lunes a Jueves 09:00 a 18:00 horas.

Viernes 09:00 a 17:00 horas.

Lunes a Jueves 12:00 a 21:00 hrs.

Policlínico Rosita Benveniste

Lunes a Jueves 08:00 a 17:00 horas.

Viernes 08:00 a 16:00 horas.

Dirección de Salud

Lunes a Jueves de 08:30 a 17:30 horas.

Viernes 08:30 a 16:30 horas.

Horario diferido

Lunes a Jueves de 08:00 a 17:00 horas.

Viernes de 08:00 a 16:00 horas.

Turnos Cortos del Servicio de Atención Primaria de Urgencia

15:00 a 00:00 9 horas semanales lunes a viernes.

07:30 a 00:00 33 horas sábado y domingo.

Turno Largo Servicio de Atención Primaria de Urgencia (4 turno modificado)

17:00 a 08:00 horas.

08:00 a 08:00 fin de semana 24 horas.

09:00 a 09:00 fin de semana 24 horas.

Turnos ambulancias 4 turno

De 08:00 a 20:00 en el día.

De 20:00 a 08:00 en la noche.

Dos días libres.

Ambulancia Lo Herrera

17:00 a 08:00 horas de lunes a viernes

08:00 a 08:00 24 horas. Fin de semana

Móviles de traslados y ambulancia SAR

08:00 a 17:00 lunes a jueves.

Viernes 08:00 a 16:00 horas.

Ambulancia R5 - R6

08:00 a 16:00 horas. De lunes a viernes turno del día.

16:00 a 00:00 horas. De lunes a viernes turno de noche.

08:00 a 12:00 horas. Sábado y domingo.

ARTÍCULO 11: El personal que haga uso del permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo continuará gozando del total de sus remuneraciones durante dicho permiso. Lo dispuesto en los incisos cuarto, quinto y sexto de dicho artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los trabajadores antes señalados que hagan uso del permiso postnatal parental.

ANEXO V

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

ARTÍCULO 1: Los trabajadores que prestan servicios en la Administración Central de la Corporación, se regirán por las normas del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 2: La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración Central es de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves de 08:30 a 17:30 horas y el día viernes de 08:30 a 16:30 horas, interrumpida por una hora destinada a colación, no imputable a la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 2A: Horas extraordinarias, es la que excede del máximo legal o pactada contractualmente, si fuese menor. En las faenas que, por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse hasta un máximo de dos horas por día, autorizada previamente por su jefatura. Quedan afectos a este artículo los trabajadores sujetos al Código del Trabajo.

ARTÍCULO 3: Los funcionarios de la Administración Central que cumplan con los requisitos que se indican tendrán derecho a un feriado anual con goce íntegro de remuneraciones de acuerdo a la siguiente tabla:

- De 01 a 14 años: 15 días hábiles de feriado.
- De 15 a 19 años: 20 días hábiles de feriado.
- De 20 años en adelante: 25 días hábiles de feriado.

ARTÍCULO 4: En caso que los trabajadores de la Administración Central quieran plantear alguna petición, reclamo, consulta y/o sugerencia, deberá realizarla por escrito al jefe de personal de la Corporación. Para el caso que la queja sea en contra del jefe de personal, la petición, reclamo, consulta y/o sugerencia deberá realizarse por escrito a la Secretaria Ejecutiva de la Corporación, dentro de un plazo de 3 días después de ocurrido el hecho.

Anexo de Denuncia de Acoso Laboral

En _____ a _____ del mes de _____ de _____ el Funcionario (receptor de la denuncia) _____ de la Corporación de Educación y Salud de San Bernardo ha recibido de parte de don/ña _____, rut N° _____, la siguiente de denuncia por Acoso Laboral.

Para su tramitación, el denunciante provee los siguientes antecedentes:

1. Datos del denunciado/a: _____

2. Cargo o función dentro de la Corporación: _____

3. Lugar de desempeño: (Departamento, Sección u Oficina): _____

4. Relación jerárquica respecto al denunciante: _____

5. El/la denunciada trabaja directamente con usted (sí/no): _____.
6. Ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que lo/la aflige (sí/no): _____
7. Desde hace cuánto tiempo declara haber sido víctima de Acoso Laboral: _____
8. Detalle las acciones que considera Acoso Laboral. _____

_____. (de requerir más espacio, por favor, describir en hojas adjuntas).
9. Qué medios de prueba acompañará para acreditar lo que indica en el punto anterior.

Firma del Denunciante.

Firma Funcionario Receptor

Anexo de Denuncia de Acoso Sexual

En _____ a _____ del mes de _____ de _____ el Funcionario (receptor de la denuncia) _____ de la Corporación de Educación y Salud de San Bernardo ha recibido de parte de don/ña _____, rut N° _____, la siguiente de denuncia por Acoso Sexual.

Para su tramitación, el denunciante provee los siguientes antecedentes:

1. Datos del denunciado/a: _____

2. Cargo o función dentro de la Corporación: _____

3. Lugar de desempeño: (Departamento, Sección u Oficina): _____

4. Relación jerárquica respecto al denunciante: _____

5. El/la denunciada trabaja directamente con usted (sí/no): _____.
6. Ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que lo/la aflige (sí/no): _____
7. Desde hace cuánto tiempo declara haber sido víctima de Acoso Sexual: _____
8. Detalle las acciones que considera Acoso Sexual. _____

_____. (de requerir más espacio, por favor, describir en hojas adjuntas).
9. Qué medios de prueba acompañará para acreditar lo que indica en el punto anterior.

Firma del Denunciante.

Firma Funcionario Recepto