

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

sala Cuna y Jardín Infantil
Había una Vez

Versión 2006-2007

**“ESTE DOCUMENTO ES DE *LECTURA OBLIGATORIA* PARA TODOS
LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS”**

índice

4.- mantenimiento, orden y aseo.....	61
5.- prevención y protección contra incendio.....	61
Acoso laboral definición, medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral.....	50
Acoso sexual	
Definición, medidas de resguardo y sanciones.....	48
Artículo 106°: en caso de accidentes del trabajo o de trayecto.....	72
Artículo 20. Ley 21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral :.....	18
Artículo 23°: idoneidad técnica.....	22
Artículo 8°: el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios.....	10
Artículo 9°: en caso de los contratos docentes referidos a educadoras de párvulo se debe registrar en el contrato de trabajo.....	10
Autorización docente para personas sin título.....	11
Coficiente técnico.....	20
Contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:.....	9
Contrato regular.....	8
D. Prohibiciones.....	63
De la obligación de informar de los riesgos laborales (d.s. N° 42, título vi).....	83
Definiciones.....	96
Derecho a la igualdad en las remuneraciones.....	41
El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado.....	11
Encargado de convivencia escolar.....	22
Idoneidad moral.....	24
li. B teletrabajo.....	14
li.a contrato regular.....	8
Inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	43
Jornada parcial.....	27
Libro i: normas de orden.....	6
Medidas contra la discriminación arbitraria.....	44
Niveles de atención a párvulos.....	19
Peticiónes y reclamos al derecho de igualdad.....	41
Preámbulo.....	3
Procedimiento, investigación y sanciones del acoso sexual.....	49
Protocolo ley 21643.....	95
Protocolo sobre suicidio e ideación suicida.....	110
Queda prohibido a todo el personal de la empresa.....	63
Respecto de los permisos.....	31
Teletrabajo: contrato.....	17
Termino de contrato.....	12
Termino de contrato sin derecho a indemnización.....	13
Título ii: del contrato de trabajo.....	8
Título iv: del procedimiento de reclamo por término del contrato de trabajo.....	24
Título vii: registro de asistencia.....	27
Título x: de las licencias medicas y permisos.....	30
Título xi: informaciones, peticiones y reclamos.....	39
Título xii: de las remuneraciones.....	39
Título xiv: derecho a la igualdad de oportunidades en los trabajadores o trabajadoras con discapacidad.....	42
Título xvi: de las obligaciones.....	45
Título xvii: de las prohibiciones.....	47
Título xx: sanciones y multas.....	52
Título xxii: normas de prevención higiene y seguridad.....	53
Título xxiv: reglamento que establece las condiciones específicas de seguridad y salud para trabajadores y trabajadoras que realizan trabajo a distancia o teletrabajo.....	64
Título xxv: Ley de la silla.....	69
Título xxvii: riesgos psicosociales.....	69
Trabajador o trabajadora extranjeros.....	8
Trabajadores o trabajadoras excluidos de limitación de jornada.....	27
Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.....	96

PREÁMBULO

EI REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, de SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley N° 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo N° 42 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

¹La legislación establece que: *“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.*

²Son Jardines Infantiles aquellos establecimientos educacionales que atienden niños durante el día, hasta la edad de su ingreso a la Educación General Básica, proporcionándoles una atención integral que asegure una educación oportuna y pertinente.

³Los jardines infantiles privados estarán dirigidos por un educador de párvulos o un maestro parvulario.

La Ley N° 16.744 ⁴sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67º, establece que: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan”.

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de **SALA CUNA**

¹ Artículo 153° Inciso 1° del Código del Trabajo

² Ley 17301 art 03

³ Ley 17301 art 31

⁴ Ley N° 16.744

JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por ésta.

En caso de situaciones de riesgo sanitario o de cualquier otra medida que pudiera afectar el normal funcionamiento de la empresa, esta podrá adoptar las medidas necesarias para el adecuado cuidado de los trabajadores y trabajadoras, conforme a lo que la autoridad competente instruya para ese efecto, y en armonía con cualquier otra norma de higiene y salubridad, que para esa situación particular se dicte.

El 5 de mayo de 2015 se publicó la Ley N^o 20.832, que crea la Autorización de Funcionamiento de Establecimientos de Educación Parvularia, y la Ley N^o 20.835, que crea la Subsecretaría de Educación Parvularia, la Intendencia de Educación Parvularia y modifica diversos cuerpos legales, conforme a las cuales se reestructuró completamente el sistema educativo de este nivel en dos sentidos, lo cual se describe a continuación.

Por un lado, se separó la función de provisión del servicio, de la fiscalización y de la entrega de autorizaciones -antes concentradas en su conjunto en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)- incorporándose nuevos actores como responsables de dichas labores. En este nuevo escenario, son las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación las encargadas de otorgar el Reconocimiento Oficial del Estado y la Autorización de Funcionamiento a establecimientos del nivel, y es la Superintendencia de Educación la encargada de fiscalizar a todos los establecimientos de Educación Parvularia, sean estos públicos o privados, e independientemente de si cuentan o no con algún tipo de autorización o certificación, así como también de atender y gestionar las consultas, denuncias y otros requerimientos ciudadanos que se presenten respecto de ellos, institución que comenzó a ejercer sus atribuciones en este nivel a partir del 1 de marzo de 2017, conforme a lo establecido en el artículo 6, del Decreto con Fuerza de Ley N^o 3, de 2016, del Ministerio de Educación.

Por otro lado, se estableció, por primera vez, la obligatoriedad para todos los establecimientos de Educación Parvularia de contar con una autorización que permita garantizar estándares de calidad, velando por el bienestar de los niños y niñas que asisten a estos centros, sin la cual estos no pueden funcionar ni publicitarse como tales². Esta autorización corresponde al reconocimiento oficial del Estado, para aquellos establecimientos que reciben aportes públicos para funcionar, y alternativamente éste o la autorización de funcionamiento, para aquellos que no reciben estos fondos.

La autorización sanitaria de alimentación es una resolución que otorga la SEREMI de Salud respectiva y permite el funcionamiento de todas las instalaciones en que se producen, elaboran, preservan, envasan, almacenan, distribuyen y/o expenden alimentos o aditivos alimentarios.

Los establecimientos de Educación Parvularia que entreguen servicio de alimentación, deben contar con la respectiva autorización sanitaria de alimentos, la cual establece las condiciones mínimas para manipular alimentos.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador o trabajadora el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto desde la fecha de contratación.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a SALA CUNA JARDÍN INFANTIL "HABÍA UNA VEZ", proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora y de éste con sus compañeros de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno de sus miembros.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores y trabajadoras.
- Una cultura de prevención de riesgos.
- Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I: DEL INGRESO

Artículo 1°: Las personas a quienes SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

⁵)Tratándose del personal docente, se entenderá idóneo el que cuente con el título profesional de la educación o licenciatura del respectivo nivel de, al menos, ocho semestres de duración, de una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o autorizado por el Ministerio de Educación para ejercer la función docente.

Artículo 2°: ⁶**No podrán desempeñarse en establecimientos de educación parvularia aquellas personas** que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haber sido condenadas por crimen o simple delito de aquellos establecidos en el Título VII o en los Párrafos 1 y 2 del Título VIII del Libro II del Código Penal; en la ley N.º 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, o en la ley N.º 20.066, que sanciona la violencia intrafamiliar.
- b) Haber sido condenadas a inhabilitación absoluta perpetua para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, a que se refiere el artículo 39 bis del Código Penal.

Artículo 3°: Documentos a presentar

I. TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA

- a) Cédula de Identidad. Certificado de estudios cursados, ya sea título profesional y mención si correspondiera en caso de las ⁷educadoras de párvulos con una formación de mínimo

⁵ Ley 20832 art 3

⁶ Decreto 128/2918

⁷ Ley 17301 art 3 “la atención educacional en los jardines infantiles estará a cargo de educadores de párvulos. Dicha atención la realizarán con la colaboración de auxiliares debidamente preparados para ello y de miembros de la comunidad, a través del servicio del trabajo parvulario voluntario”.

8 semestres y título técnico otorgado por un organismo educacional reconocido por el Estado en el caso de las Técnico en educación de Párvulo.

- b) Para todo el personal que trabaje bajo contrato en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Había Una vez, su certificado de antecedentes para fines especiales de presentación anual o semestral según lo determine dirección
- c) Certificado de afiliación al sistema de salud.
- d) Certificado de afiliación al sistema previsional.
- e) Certificado de Inhabilidades para trabajar con menores de edad y Certificado de violencia intrafamiliar para todo el personal. Ambos certificados pueden ser gestionados también por dirección del JARDIN antes de generar el contrato.
- f) El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleado, será de nacionalidad chilena. Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.
- g) ⁸La empresa consultará el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos previo a toda contratación. En caso de que el trabajador figure con inscripciones vigentes, se procederá a dar cumplimiento a la obligación de retención y pago de las pensiones alimenticias conforme a la Ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que asume el empleador en caso de incumplimiento.

Se excluirá al personal técnico especialista.

Se tendrá como chileno al extranjero cuyo conyugue o conviviente civil o sus hijos sean chilenos, que sea viudo o viuda de conyugue chileno o que siendo extranjero resida por más de cinco años en el país.

II. TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS

El trabajador o trabajadora extranjeros solo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Visa Temporaria.
- Visa Sujeta a Contrato.

⁸ ley 21389 Registro Nacional de Deudores de Alimentos

- Certificados apostillados por la autoridad competente.

Artículo 4°: Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

Artículo 5°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

II.A CONTRATO REGULAR

Artículo 6°: ⁹El contrato es consensual. Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1°, y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador o trabajadora, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.** El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original empleador, 1ª copia trabajador o trabajadora, 2ª agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

¹⁰Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

⁹ Como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N° 5.056, de 23.10.84, la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa. El contrato individual de trabajo puede contener tanto cláusulas expresas como tácitas (Dictámenes N°s. 3.524/68, 7.08.06, y 653/16, 7.02.17)

¹⁰ El Dictamen N° 3.170/063, de 5.08.11, concluye: 1) En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, y 2) En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador

¹¹Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

Artículo 7°: ¹²**El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:**

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
6. Plazo del contrato.
7. Demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Artículo 8°: ¹³**El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios** o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, **podrá el empleador alterar la distribución de la jornada**

¹¹ El Dictamen N° 5.247/121, 30.07.90, fija sentido y alcance de este inciso

¹² Código del trabajo art 10

¹³ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador dispone de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. De esta manera, hacer uso de tal facultad es de aplicación unilateral del empleador imponiéndole la norma el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa que labores similares son aquellas que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico; que se realicen en condiciones higiénicas y ambientales parecidas a aquéllas en que se desempeñaba el trabajador, y que se efectúen en un nivel jerárquico semejante a aquél en que se prestaban los servicios convenidos primitivamente.

de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Artículo 9°: En caso de los contratos docentes referidos a educadoras de párvulo se debe registrar en el contrato de trabajo:

- a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan.
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas; y de las vacaciones cuando corresponda.
- c) Lugar y horario para la prestación de servicios.
- d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo. El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente en los casos que se atiendan niveles de transición I y/o II. En caso de no cubrir estos niveles este último criterio no es obligatorio. ¹⁴En ambos casos pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo, es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.

Artículo 10°: El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario. Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo.

¹⁴ Res ex,1765 /2017; DFL 1 Art 78 ; decreto 128 art 37

Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato.

Asimismo, si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro por el resto del mismo.

Artículo 11°: El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, los contratos de trabajo que se encuentren vigentes al 01 de abril de 2018, deberán ser registrados en el sitio mencionado.

Artículo 12°: La Visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por periodos iguales y sucesivos. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes

Artículo 13°: AUTORIZACIÓN DOCENTE PARA PERSONAS SIN TÍTULO

El ejercicio de la Función Docente se encuentra reglamentada en el DFL N° 1, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 19070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación; en la Ley 20.370 General de Educación art. 46, letra g) y la norma específica correspondiente al Decreto Supremo N°352 del 2003, así mismo en el caso específico de la educación parvularia particular se complementa con el decreto 128 y sus modificaciones.

El artículo 2° del DFLN°1, establece: *“Son profesionales las personas que posean título profesor o educador, concedido por escuelas normales y universidades. Asimismo, se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.”*

Del mismo modo, tienen la calidad de profesionales de la educación las personas que estén en posesión de un título de profesor o educador concedido por institutos profesionales reconocidos por el Estado, de conformidad a las normas vigentes al momento de su otorgamiento.

Se debe tener especial consideración que la habilitación o autorización para ejercer la docencia procede cuando existe carencia de personal docente idóneo para el nivel, especialidad y/o modalidad. La carencia se acredita con una publicación en un periódico de circulación nacional o con la revisión del Rol del Postulante que mantiene la autoridad regional o provincial respecto de profesionales de la educación titulados que estén disponibles para ejercer.

La remuneración del trabajador o trabajadora se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

Artículo 14º: TERMINO DE CONTRATO

1. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos
2. Mutuo acuerdo de las partes.
3. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
4. Muerte del trabajador.
5. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
6. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
7. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 15º: ¹⁵TERMINO DE CONTRATO SIN DERECHO A INDEMNIZACION

¹⁵ Código del trabajo art 160

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) Conductas de acoso sexual;
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
 - f) ¹⁶Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, entendiéndose que en toda situación solo de la directora o quien la reemplace en su ausencia puede autorizar el retiro anticipado del funcionario/a. Contravenir cada una de las partes de esta prohibición dará lugar a sanciones graves.
 - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

¹⁶ El Dictamen N° 3.519/034, de 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo

7. ¹⁷incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 15 bis °: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador o trabajadora, la empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador o trabajadora realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador o trabajadora a la institución de fondos previsionales que corresponda.

II. B ¹⁸TELETRABAJO

Artículo 16°: Las partes podrán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

¹⁷ Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12).

Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 4 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05)

¹⁸ El Decreto N° 9, 24.02.20 (D.O.: 13.08.21), la Ley N° 21.142 tercero transitorio de (D.O.: 1.03.19), Ley N° 21.220 artículo único, N° 2. El Dictamen N° 1.389/07, 8.04.20, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. Ley N° 21.220 (D.O.: 26.03.20). Ley N° 21.220 artículo tercero transitorio de la (D.O.: 26.03.20), Ley N° 21.342 artículo 1°, El Dictamen N° 1.702/21, 23.06.21, se refiere e interpreta disposiciones respecto de las cuales la Dirección del Trabajo tiene competencia y que se encuentran contenidas en la Ley N° 21.342 (D.O.: 1.06.21). El Dictamen N° 484/11, 23.03.22, concluye que no resulta ajustado a derecho aplicar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso a trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que resulta incompatible con las condiciones exigidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, entre otras razones, por la imposibilidad del empleador de disponer libremente del lugar de trabajo para adoptar las medidas necesarias que este tipo de regímenes amerita y dificultar la labor fiscalizadora de este Servicio. El Dictamen N° 287/12, 7.05.24, concluye, entre otros, que la Ley N° 21.220 no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas administrados en virtud de un convenio de transferencia de fondos y que prestaron el servicio educacional de forma remota por la emergencia sanitaria causada por el Covid 19

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, **si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones**. No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 17º: ¹⁹En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde **con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días**. Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 18º: La modalidad de trabajo a distancia o **teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral**, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, del Código del trabajo, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo.

El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, **las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4º del Capítulo IV del Libro Primero del Código del Trabajo**. Con todo, en el caso del teletrabajo las partes **podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22**. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. **En aquellos casos en que se pacte la**

¹⁹ Código de Trabajo Art. 152 quáter I

combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación. Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, **el empleador deberá respetar su derecho a desconexión digital, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.**

²⁰El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

La misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social."

Artículo 19º: TELETRABAJO: CONTRATO

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

²⁰ El Dictamen N° 1.162/24, 7.07.22, concluye: el derecho a desconexión es una manifestación del derecho a descanso regulado por el legislador a propósito del trabajo a distancia y teletrabajo. En consecuencia, no resulta ajustado a derecho que los trabajadores remitan correos electrónicos durante el tiempo de desconexión con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones propias de la prestación de servicios, considerando el carácter irrenunciable de este derecho y lo expuesto en el presente informe

- A. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- B. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
- C. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
- D. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- E. El tiempo de desconexión. Art. 152 quáter L. Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. Art. 152 quáter M. Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- F. En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184. En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

Artículo 20. Ley 21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral :

Pueden solicitarla Trabajadores que tengan el cuidado personal de niños o niñas menores de 14 años, o de personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar la edad de la persona cuidada.

i. **Principales Derechos:**

- a) **Teletrabajo:** Derecho a solicitar trabajo a distancia o teletrabajo, total o parcial, si la naturaleza de sus funciones lo permite.
- b) **Jornada Flexible:** Derecho a modificar transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria o semanal.
- c) **Feriado Preferente:** Preferencia en el uso del feriado legal durante el periodo de vacaciones escolares (definido por el MINEDUC).

ii. **Procedimiento:**

- a) El trabajador debe entregar una propuesta escrita al empleador con 30 días de anticipación, adjuntando documentos que acrediten el cuidado (ej. certificado de nacimiento, informe médico).
- b) El empleador debe pronunciarse en un plazo máximo de 10 a 15 días, pudiendo aceptar, rechazar o contraproponer.
- c) En caso de acuerdo, se debe firmar un anexo de contrato.

- iii. **Rechazo:** El empleador solo puede rechazar la solicitud si la naturaleza de las funciones no es compatible con el teletrabajo o si la empresa no cuenta con las condiciones técnicas, lo cual debe fundamentar.

TITULO III: NIVELES DE ATENCIÓN Y COEFICIENTE TÉCNICO

Artículo 21°: ²¹Niveles de atención a párvulos

Los niveles de atención para párvulos son los siguientes:

²¹ Resolución Exenta 567 2.1 A partir de la premisa de que los niños y niñas deben estar siempre acompañado/as y atendidos directamente por personal profesional y técnico del centro educativo, el que debe velar permanentemente por su integridad física y psíquica, el coeficiente técnico requerido debe ser calculado considerando, por un lado, la cantidad de niños y niñas matriculados por nivel; y por otro, el personal sujeto a relación laboral (contrato o designación de personal), con idoneidad técnica y que trabaja de forma permanente en el establecimiento de educación parvularia, excluyendo a aquellos que entregan apoyo de forma ocasional, tales como: alumnas/os en práctica, profesores/as de talleres, nutricionistas, entre otros

a)

1º Nivel: Sala Cuna 0 a 2 años de edad
Sala Cuna Menor 0 a 1 año de edad.
Sala Cuna Mayor 1 a 2 años de edad.

En caso de ser necesario, **el nivel Sala Cuna Menor** podrá considerar, en el respectivo nivel, niños o niñas de hasta **1 año 6 meses de edad**, y el **Nivel Sala Cuna Mayor** podrá considerar, en el respectivo nivel, niños o niñas de **hasta 2 años 6 meses de edad**.

b)

Nivel Medio.
Nivel Medio Menor 2 a 3 años de edad.
Nivel Medio Mayor 3 a 4 años de edad.

c)

Nivel de Transición.
Primer Nivel de Transición 4 a 5 años de edad.
Segundo Nivel de Transición 5 a 6 años de edad.

Sin perjuicio de lo señalado, podrán existir grupos heterogéneos, El grupo heterogéneo de sala cuna podrá estar conformado por lactantes y/o niños o niñas de edades correspondientes a los niveles de Sala Cuna Menor y Sala Cuna Mayor, mientras que el grupo heterogéneo de los niveles medio y transición podrá estar conformado por párvulos, **cuyas edades fluctúen entre las correspondientes a los niveles Medio Menor y Segundo Nivel de Transición**.

Artículo 22º: Coeficiente Técnico

El coeficiente técnico corresponde a la cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niños y niñas, en relación con la matrícula de un establecimiento de educación Parvularia.

Tratándose de la educación Parvularia, se entenderá por docente idóneo al que cuente con el título de profesional de la educación del respectivo nivel y especialidad, cuando corresponda, o esté habilitado o autorizado para ejercer la función docente según las normas legales vigentes.

²²Según lo exigido en la legislación vigente sólo se exigirá:

- a) Un **director o directora**, cargo que podrá ser ejercido por una de las educadoras de párvulos de sala, cuando el establecimiento esté constituido por un solo grupo de atención .
- b) **Para el nivel de sala cuna** se exigirá una Educadora o Educador de Párvulos **hasta 21 lactantes**, y **una Técnica o Técnico de Educación Parvularia hasta 7 lactantes**, debiendo aumentarse el personal a partir del lactante que excede de dichas cifras. Asimismo, deberá tener exclusivamente para este nivel una Manipuladora o Manipulador de Alimentos hasta 40 lactantes, debiendo aumentarse esta persona a partir del lactante que excede de dicha cifra. Cada grupo podrá estar conformado por un máximo de 21 lactantes.
- c) **Para el nivel medio menor** se exigirá una Educadora o Educador de Párvulos hasta 28 niños o niñas y una Técnica o Técnico de educación Parvularia hasta 14 niños o niñas, debiendo aumentarse el personal a partir del niño o niña que excede de dichas cifras. Cada grupo estar conformado por u máximo de 28 niños o niñas.
- d) **Para el nivel medio mayor** se exigirá una Educadora o Educador de Párvulos hasta 28 niñas o niños y una Técnica o Técnico de Educación Parvularia hasta 14 niñas o niños, debiendo aumentarse el personal a partir del niño o niña que excede de dichas cifras. Cada grupo podrá estar conformado por un máximo de 28 niñas o niños.

²² Decreto 315

- e) **Para el primer nivel de transición** se exigirá una Educadora o Educador de Párvulos y una Técnica o Técnico de Educación Parvularia por grupo de hasta 35 niños o niñas del grupo es de hasta 10 niños, se exigirá sólo una Educadora o Educador de Párvulo.

- f) **Para el segundo nivel de transición** se exigirá una Educadora o Educador de Párvulos y una Técnica o Técnico de Educación **Parvularia hasta 45 niño o niñas**. Si el grupo es de hasta 15 niños, se exigirá sólo una Educador o Educador de Párvulos.

- g) Los establecimientos educacionales deberán tener **un auxiliar de servicios menores por grupo de hasta 100 niños o niñas**, debiendo aumentarse dicho personal a partir del niño o niña que excede de dicha cifra.

Para los grupos heterogéneos de párvulos el coeficiente de Educadoras o Educadores de Párvulos y de Técnicas o Técnicos de Educación Parvularia, y el número máximo de alumnos por grupo será el que corresponda aplicar al alumno de menor edad dentro del grupo.

El establecimiento educacional que entregue alimentación en los niveles medios, de transición y grupos heterogéneos deberá contar, además, con una Manipuladora o Manipulador de alimentos hasta 70 niños o niñas, debiendo aumentarse este personal a partir del niño o niña que excede de dicha cifra.

²³**La sala cuna y jardín infantil deberán contar con un** ²⁴**encargado de convivencia escolar**, que será responsable de la implementación de las medidas que determinen el Consejo Escolar o el Comité de Buena Convivencia Escolar, según corresponda, y que deberán constar en un plan de gestión. Además, los lactantes, niños y niñas deberán siempre estar atendidos directamente por personal de aula, el que deberá velar permanentemente por su integridad física y psíquica.

²⁴ Ley 20536 art 1

Artículo 23°: Idoneidad técnica

La idoneidad técnica se refiere a la certificación del personal, en cuanto a que cumple con los requisitos de conocimientos, habilidades y capacidades, es decir, que posee la formación profesional o técnica que se requiere para favorecer el bienestar y los aprendizajes de los niños y las niñas que son parte del establecimiento educativo. La idoneidad técnica se acredita con el título correspondiente de cada miembro del equipo, en original o copia legalizada ante notario, acorde a la función que desempeña, según se conceptualiza a ²⁵continuación:

Cargo	Formación Obligatoria	Características de la Institución de Formación
Sostenedor	Debe contar, al menos, con un título profesional de una carrera de al menos 8 semestres de duración.	Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este.
Director(a)	Título profesional de Educador(a) de Párvulos . (En algunos contextos se exige además postítulo en gestión o menciones específicas).	Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado.
Educadora de Párvulos	Título profesional de Educador(a) de Párvulos . El grado de Licenciado en Educación es obligatorio para ejercer en centros con reconocimiento oficial.	Exclusivamente Universidades (para la Licenciatura) o Institutos Profesionales acreditados para el título profesional.
Técnico en Párvulos	Título técnico de nivel medio o nivel superior en Atención de Párvulos o denominación equivalente.	Liceos Técnicos Profesionales (Nivel Medio) o Centros de Formación Técnica / Institutos Profesionales (Nivel Superior).

²⁵ En términos similares, se regula en el artículo 11 del Decreto N°315/2010, del Ministerio de Educación, que reglamenta los requisitos de adquisición, mantención y pérdida del reconocimiento oficial del Estado a los establecimientos de educación parvularia, básica y media. Así también, es regulado en el Decreto N° 128/2017, del mismo origen, que reglamenta la autorización de funcionamiento para establecimientos de educación parvularia.

Casos excepcionales

Profesionales extranjeros: su idoneidad debe ser acreditada a través de documentación que dé cuenta de un tratado o convenio de reconocimiento vigente, celebrado entre nuestro país y el país que otorgó el respectivo título, o bien, a través del reconocimiento o revalidación que realiza la Universidad de Chile, del título obtenido en el extranjero, si el país en que se obtuvo no está adscrito a un convenio de reconocimiento vigente con Chile.

Personal que se desempeñe como "sobredotación de apoyo": podrán desempeñar funciones como sobredotación de apoyo, en un establecimiento de educación parvularia, personas que cuenten con experiencia en trabajo con niños y niñas, en unidades educativas.

²⁶Artículo 24°: Idoneidad moral

La idoneidad moral es un requisito establecido en resguardo directo de la integridad física y psicológica de los niños y las niñas, en tanto exige que las personas que interactúan con ellos/as se encuentren exentas de cualquier tipo de inhabilidad o reproche en el ejercicio de sus cargos. Por esta razón, es exigible respecto de todo el personal que trabaja en el establecimiento, sin importar los niveles y/o roles en que se desempeñen, ni si sus servicios son ocasionales o permanentes²⁷.

TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 25°: Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

²⁶ Resolución exenta 567 2,2 ; decreto 128

²⁷ En el sentido referido, los establecimientos que cuenten con extensión horaria, deberán disponer del personal moralmente idóneo para el cuidado de los niños y niñas asistentes, durante ese período de atención.

Habr  un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador o trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y el trabajador o trabajadora cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. 168 del Código del Trabajo.

TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 26 : La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, ²⁸no excederá 42 horas desde abril del 2026 pudiendo adelantarse esta puesta en marcha a marzo de este año. La jornada se distribuirá de lunes a viernes, con una jornada general u horario normal de lunes a viernes descrito en forma diferenciada en cada contrato. Al año 2028 se completar  este proceso con un máximo de 40 horas semanales por jornada.²⁹ **La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas**, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

La empresa podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que est n en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la empresa.

Artículo 27 : ³⁰El trabajador o trabajadora no podr  abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo. La falta de dicha autorización podrá considerarse abandono de trabajo, consignándose como causal de despido sin derecho a indemnización o beneficios.

Artículo 28 : El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

²⁸ Ley 21561 de 40 horas

²⁹ Código del trabajo Art 40 bis a

³⁰ Código del trabajo Art 160

Artículo 29°: Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador o trabajadora.

La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de libro de asistencia o cualquier sistema que se implemente posteriormente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador o trabajadora. **Solo la directora o quien ella designe en forma directa podrá sugerir, autorizar o denegar el retiro anticipado o ingreso de algún trabajador por causas justificadas tales como, enfermedad, lesiones, accidentes, estados alterados de conciencia o cualquiera que considere necesario salvaguardando siempre la salud física y mental de la comunidad educativa sin que esto signifique un menoscabo o discriminación arbitraria para el trabajador afectado.**

Artículo 30°: El sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10 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. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente.

Artículo 31°: El empleador podrá pactar con el trabajador o trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N° 21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el trabajador, en especial, respecto a su remuneración.

TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS –

JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 32°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 14 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

Artículo 33°: En la sala cuna y Jardín infantil Había una vez no se trabajan horas extras en forma regular. No obstante, por situaciones especiales puede llegar a acordarse con el personal de forma colectiva o individual la suplencia o compensación de horas en caso de permisos especiales. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el empleador. La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

TRABAJADORES O TRABAJADORAS EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA

Artículo 34°: ³¹Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. Con todo, estos trabajadores o trabajadoras están obligados a informar sobre sus inasistencias a la jefatura respectiva.

Artículo 35°: Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición del trabajador exceptuado de limitación de jornada. Estos trabajadores o trabajadoras no están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en la empresa y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias.

JORNADA PARCIAL

Artículo 36°: Los trabajadores o trabajadoras que fuesen contratados por la Empresa con jornada a tiempo parcial, es decir, cuando se ha convenido una jornada de trabajo no superior a

³¹ Código del trabajo art 22 inc, 2do

dos tercios del máximo de la jornada ordinaria que establece la Ley, se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Código del Trabajo.

TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 37°: Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control que cumpla las exigencias legales

El empleador es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador o trabajadora, en forma personal, registrar diariamente ³²su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control.

Las anotaciones o registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o registro, sólo el jefe del área respectiva podrá hacer la rectificación necesaria, debiendo firmarla el trabajador o trabajadora.

Artículo 38°: También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo.

Artículo 39°: El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la empresa con posterioridad al término de su jornada. La firma o registro de entrada o salida en horas que no sean las reales, la adulteración del registro, el hecho de pedirle a un tercero o hacerlo por el será considerado una falta gravísima a la probidad, por lo que puede originar el despido inmediato sin indemnización. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de

³² Dictamen 84/04

anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 40°: De acuerdo a lo previsto en el artículo 35 ter del Código del Trabajo, en cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles o jueves, respectivamente, es feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso. Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores

TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL

Artículo 41°: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Código del Trabajo. La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo fijado.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 42°: ³³**respecto de las vacaciones**, tratándose de un profesional de la educación que labora en un establecimiento educacional particular pagado, cuyo contrato termina antes de enterar un año de servicio, tiene derecho al beneficio del feriado proporcional que prevé el artículo 73 del Código del Trabajo. Con todo, resulta imputable al pago de la indemnización que por concepto de feriado proporcional pudiere corresponder al docente, el espacio de tiempo en que éste no hubiere laborado por haberse suspendido las actividades del respectivo establecimiento en uno o más períodos del año, siempre que dichas suspensiones signifiquen para el docente un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, es decir, a lo menos 15

³³ <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-61916.html>

días hábiles. El feriado se concederá de preferencia en o verano, considerándose las necesidades del servicio.

Artículo 43°: Solo si el trabajador o trabajadora, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador o trabajadora cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PERMISOS

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 44°: La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano- dentista o matrona.

El trabajador o trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo dará aviso a la empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador o trabajadora entregar al área de Personal la licencia médica respectiva.

La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador -en el caso de un trabajador o trabajadora dependiente- y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

Plazos de presentación de una licencia médica:

- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector privado: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica. Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

Licencias médicas por estado grave de salud de menores de 18 años.

Artículo 45°: Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas. Las contingencias protegidas para niños o niñas mayores de un año y menores de 18 años cubiertas al 1 de enero de 2020 son: Cáncer, trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, y en caso de fase o estado terminal de la vida.

A partir del 1 de diciembre de 2020, se incluirá la contingencia protegida de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años.

En caso de descubrirse la emisión de una licencia material o ideológicamente falsa, esto será considerado una falta gravísima, lo que dará inicio a una investigación llevada por convivencia escolar quien puede sugerir diversas sanciones incluyendo el despido de el funcionario/a y podrá ser reportado a las autoridades pertinentes.

RESPECTO DE LOS PERMISOS.

Por maternidad

Artículo 46°: Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada, en conformidad con la legislación vigente.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud

En los casos que, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como lo establece el código del trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

Permiso posnatal parental

Artículo 47°: La madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período posnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana de este, 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.

Otros beneficios vinculados a la maternidad

Artículo 48°: De conformidad con la legislación vigente, tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en Empresas que ocupen 20 o más trabajadores. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras ellas estén en el trabajo. En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna definida por la Empresa, ésta no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

Artículo 49°: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

Artículo 50°: Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las

funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora. La obligación señalada será exigible por el tiempo que se extienda el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad haya determinado su aplicación.

Por nacimiento de un hijo.

Artículo 51°: El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco³⁴ días 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 días continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

Por alimentación de hijos (as) menores de dos años.

Artículo 52°: 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 su jornada.

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

³⁴ Cuatro días adicionados por ley N° 20.047, más un día señalado en el artículo 66 del Código del Trabajo.

Por enfermedad grave de hijo menor de un año

Artículo 53°: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

Con todo, gozará de este permiso y subsidio el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derechos a este permiso y subsidio, la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Por accidente o enfermedad grave de hijo menor de 18 años

³⁵**Artículo 54°:** Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, por el número de horas equivalente a 10 horas ordinarias de trabajo, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a cargo la atención el niño o niña.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso en los términos que el padre o la madre. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del código del trabajo.

³⁵ Ley 21063

De no ser posible aplicar los mecanismos señalados en el inciso anterior, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Estos derechos serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad inscrito en el registro nacional de la discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de persona mayor de 18 años con discapacidad mental, por causas psíquicas o intelectual, multidéficit, o bien, por dependencia severa.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

Artículo 55°: Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

Por fallecimiento.

Artículo 56°: En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.³⁶Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.

³⁷El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por el periodo de un mes a partir del día del respectivo fallecimiento. Si se trata de trabajadores cuyos contratos de trabajo

³⁶ Ley 21371

³⁷ Ley 21797

sean a plazo fijo, o por obra o servicio determinado, el fuero establecido en el presente artículo se mantendrá vigente por el mismo periodo o hasta el término de dicho contrato

³⁸En el caso de muerte de un hermano, ³⁹del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

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, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Por exámenes:

Artículo 57: ⁴⁰Las trabajadoras y los trabajadores, 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.

³⁸ Ley 21441

³⁹ Ley 21371

⁴⁰ Código del trabajo Artículo 66 bis

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso 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.

Por matrimonio o Acuerdo de unión civil (AUC)

41Artículo 58°: Todo trabajador o trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, 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 o trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador o trabajadora deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Por controles preventivos de salud

Artículo 59°: ⁴²En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, **todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación.** A este

⁴¹ Ley 21042

⁴² Código del trabajo Artículo 66 ter.

derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

TÍTULO XI: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 60°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales serán formulados por el interesado, por escrito, y se tramitarán directamente ante su jefe directo, quien dará respuesta en un plazo no mayor a cinco días.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del delegado del personal. Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

TITULO XII: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 61°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador o trabajadora del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Artículo 62°: Constituyen remuneración en el establecimiento (Art. 42 del Código del Trabajo), entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios;
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;
- c) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador o trabajadora.

Artículo 63°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador o trabajadora preste sus servicios, durante la jornada laboral. A

solicitud escrita del trabajador o trabajadora, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán dentro de los (últimos o primeros) cinco días de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

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

Artículo 64°: Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Solo a falta de estipulación regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

Artículo 65°: 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 o trabajadora, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador o trabajadora 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. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador o trabajadora.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

Artículo 66°: Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador o trabajadora, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Si el trabajador o trabajadora objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 67°: La empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS AL DERECHO DE IGUALDAD

Artículo 68°: Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Gerencia SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, o la que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Gerencia SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, designará a un trabajador o trabajadora imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas gerencias, subgerencias y jefaturas de la empresa, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Gerencia SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, y a la o los denunciantes.

La Gerencia estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

Artículo 69°: Si a juicio de la o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 70°: Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad consiste en 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.

Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

Por su parte, conducta de acoso es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador o trabajadora con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Para el caso que se integren personas con discapacidades, se propenderá a lo siguiente:

- a) Incorporar como valores y cultura de la empresa, la integración e inclusión.

- b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de su ambiente laboral.
- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de la empresa, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.
- e) Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g) Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.
- h) ⁴³Es obligatorio registrar para el empleador los contratos de personas con discapacidad.

Artículo 71°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. ⁴⁴Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, el **acoso sexual**, el acoso laboral y los actos de discriminación.

⁴⁵Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 72°: DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

⁴³ Ley 21015

⁴⁴ Ley 21.643

⁴⁵ Ley 20370

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud o de las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de inclusión laboral de las personas con discapacidad, deberán dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

TÍTULO XV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Artículo 73°: Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- 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.

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: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 74°: Los trabajadores o trabajadoras de la empresa. SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera de la máxima gravedad que un trabajador o trabajadora timbre indebidamente tarjetas o firme libros de asistencia o documentos de cualquier tipo de otras personas, aun siendo tal conducta avalada por el titular a menos que cumpla los requisitos protocolares y notariales que le autoricen a ello
- c) No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada hasta un tiempo máximo de 20 minutos en caso de alguna necesidad personal.
- d) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener el buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- e) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.

- f) Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- g) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen. Eso incluye, la certeza o fundada sospecha de cualquier posible vulneración de derechos o abusos a menores. El no realizar la denuncia a su jefatura inmediata implica un posible delito contenido en la legislación ⁴⁶penal, por lo que se considerará de un falta de máxima gravedad.
- h) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL). El empleador entregará la documentación a la COMPIN, ISAPRE dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la licencia.
- i) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la empresa.
- j) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- k) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus funciones, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- l) Respetar a los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- m) Tomar conocimiento y adherir en forma íntegra al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Reglamento interno de convivencia escolar y Proyecto Educativo Institucional y cumplir con sus normas, orientaciones e ideario procedimientos, medidas e instrucciones.
- n) Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
- o) Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.

⁴⁶ Código Procesal Penal **artículo 175**. que obliga a los profesores a denunciar delitos Este artículo establece que los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales deben denunciar los delitos que afecten a los alumnos o que ocurran dentro de las instalaciones. No realizar la denuncia puede acarrear una sanción penal.

- p) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la empresa.
- q) Tomar conocimiento de la Ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación a acciones vinculadas a su atención en salud.

TÍTULO XVII: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 75°: Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras de la empresa:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa y en forma escrita del jefe directo.
- b) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral. ⁴⁷El uso de dispositivos móviles se entiende por prohibido, no obstante un protocolo contenido en RICE regulará las excepciones y su modo de uso.
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- d) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- f) Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa
- g) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando o se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- h) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.⁴⁸
- i) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo en horario de trabajo y sin la debida autorización.
- j) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes, en sus dependencias o lugares de trabajo.
- k) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.

⁴⁷ Ley 21801

⁴⁸ Incorporación modificada de acuerdo a las disposiciones emanadas de la Ley N° 19.419 (conforme a las modificaciones que le introdujo la Ley N° 20.105) y la circular N° 2.317, del 03.08.06 de la SUSESO.

- l) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar bajo los efectos del alcohol, en estado de intemperancia, con hálito alcohólico, bajo los efectos de drogas o estupefacientes, o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- m) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador o trabajadora. Así mismo, marcar o registrar una hora distinta a la real en su ingreso y salida.
- n) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones disruptivas, violentas material o simbólicamente u obscenas en el ejercicio de su trabajo
- o) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- p) No cumplir el reposo médico.
- q) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
- r) Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la empresa.
- s) Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por la empresa.
- t) Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la empresa.
- u) Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del Jefe de la unidad responsable en la empresa.
- v) Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.

TÍTULO XVIII: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

Definición:

Artículo 76°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**⁴⁹, entendiéndose por tal 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.

Serán consideradas como conductas constitutivas de **acoso sexual**, entre otras, las siguientes:

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

Procedimiento, investigación y sanciones Del acoso sexual⁵⁰:

Artículo 77°: En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado a la directora de , SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, al encargado de convivencia o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 78°: La denuncia deberá contener:

- a. La individualización del presunto acosador.
- b. La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que

⁴⁹ Ley 20005

⁵⁰ Ley 20005

ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.

- c. Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada. Recibida la denuncia, la empresa . SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, , a través de la Gerencia de SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, o de quien designe la Gerencia General, adoptará 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 de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 79°: La empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 80°: En conformidad al mérito del informe, la empresa. SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

TÍTULO XIX: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

Definición:

Artículo 81°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, **el acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral

Artículo 82°: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

Artículo 83°: ⁵¹quien incurriere en las causales de los números ^(*) ⁵², 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 (C. del T.), el trabajador o trabajadora afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

⁵¹ Código del Trabajo art 171

⁵² : Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas.

El trabajador o trabajadora deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.

Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador o trabajadora, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 84°: Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

TÍTULO XX: SANCIONES Y MULTAS

Artículo 85°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, en caso de reincidencia.
- c) Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador o trabajadora e información por escrito a la Inspección del Trabajo.
- d) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora.

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

TÍTULO XXI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 86°: La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, *“es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un **Reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas**, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** y un **Departamento de Prevención de Riesgos** para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

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

TÍTULO XXII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PRESENTACIÓN

Artículo 87°: Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

A) Ley N° 16.744, artículo N° 67: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."

B) Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con 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 Art. 157 del Código del Trabajo.

C) Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social, de no existir las multas deben pasar al SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO (SENSE)

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.

B. DISPOSICIONES GENERALES

Definiciones

Artículo 88°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) **Trabajador o Trabajadora:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, y por los cuales percibe una remuneración.
- b) **Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora.
- c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o trabajadora.
- d) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.
- e) **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
- f) **Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador o trabajadora se dirigía al ocurrir el siniestro. También se considerará como accidente de trayecto aquel que se produce entre el establecimiento educacional del hijo o hija menor, sala cuna y el lugar de trabajo, siempre y cuando sea trayecto directo sin desvíos (Art. 5º, inc. 2º, Ley N° 16.744).
- g) **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
- h) **Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de la empresa. es la Mutual de Seguridad CChC, de SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, la cual la empresa es adherente.
- i) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).

- j) **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador o trabajadora.
- k) **Equipos de protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- l) **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- m) **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

Hospitalización y atención médica

Artículo 89°: La Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal de la empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”,

Los jefes directos, definidos en el Artículo 71 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Artículo 90°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá

informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

Notificación del accidente del trabajo

Artículo 91°: Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato.

- a) El jefe directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad CChC.
- b) La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 92°: Investigación de los accidentes

- a) Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al encargado de seguridad, LA DIRECCION o al Comité Paritario si estuviese constituido de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

C. OBLIGACIONES:

Artículo 93°: Las obligaciones establecidas para todo el personal de la empresa se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:

1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional

- a) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo remplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.
- b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al recursos humanos o al encargado de Prevención de Riesgos.

La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.

- c) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador o trabajadora, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.
- d) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7° D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
 - La propia declaración del lesionado.
 - Declaración de testigos.
 - Certificado de atención de Posta u Hospital.

- e) Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- f) El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.
- g) En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo responsable verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

- ✓ Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores: El empleador deberá:
 1. Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
 2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de

las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

- a) Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.
- b) De ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas antes señaladas, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.

La Dirección del Trabajo mediante ORD. N° 4604/112 del 3 de octubre de 2017, reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de sus trabajadores, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse sus trabajadores.

2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales, tales como las “modificaciones efectuadas ante la necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para los trabajadores que laboran expuestos a hipobaría

intermitente crónica por gran altitud con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm”, según el Decreto N° 28 cuya vigencia es a partir del 8 de noviembre de 2013.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos, físicos y biológicos.

La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

3.- Elementos de protección personal

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo además mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador o trabajadora deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador o trabajadora dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

4.- Mantenimiento, orden y aseo

El trabajador o trabajadora deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pudiera causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.

Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.

5.- Prevención y protección contra incendio

El empleador, en todo lugar de trabajo, deberá implementar las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea, por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo con lo señalado en el Art. 46 del D.S. N° 594.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la empresa y participar en los simulacros.

Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

6.- Prevención de riesgos y capacitación

Todo trabajador o trabajadora nuevo (a) y antiguo(a) deberá asistir a un Curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

Será responsabilidad del o la trabajador o trabajadora estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a aplicar.

Por su parte, la Empresa se preocupará de otorgar los recursos necesarios para implementar las medidas de prevención de riesgos que a juicio del Comité Paritario o del Asesor en Prevención

de Riesgos o administración de la empresa según corresponda, y previo análisis de la situación, se determinen como necesarias.

Así mismo, la Empresa se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores, presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica. Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicaran medidas preventivas son:

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

D. PROHIBICIONES

Artículo 93°: Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador o trabajadora informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- b) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, sin autorización
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo. Así como portar cualquier sustancia ilegal o alcohol.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Reñir o discutir en horas de trabajo dentro del establecimiento o fuera de él con miembros de la comunidad
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa, sus compañeros de trabajo o de párvulos

- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares a dirección, en accidentes que hubieren ocurrido o indagatorias de convivencia escolar.
- k) Romper, sacar, rayar, retirar o destruir propaganda comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias o que sean considerada información relevante por seguridad.
- l) Realizar cualquier tipo de acción denigrante, discriminatoria o que menoscabe o vulnere algún derecho de la institución o cualquier miembro de la comunidad, independiente de los protocolos que se activen en el RICE.
- m) Ingerir o dar a cualquier miembro de la comunidad educativa, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión o malestar
- n) Manejar, activar u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará dirección.
- o) Presentarse a trabajar o posteriormente presentar una conducta errática si:
 - Se está en estado de intemperancia.
 - Se está en condiciones físicas disminuidas por descompensación
 - Se está bajo el efecto de drogas o estupefacientes.
- p) Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
- q) Trabajar sin tomar los resguardos de seguridad básicos para su bienestar y de los niños y niñas
- r) Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
- s) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
- t) Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.

TÍTULO XXIII:

TÍTULO XXIV: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Artículo 97°: Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

- A. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
- B. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
- C. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
- D. En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:
 - eliminar los riesgos;
 - controlar los riesgos en su fuente;
 - reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.

- E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:
- Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 - Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 - Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 - Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
 - Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
- F. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:
- Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 - Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

- Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
- G. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
- H. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
- I. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- J. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
- K. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- L. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 98°: Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a) El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5o y 42, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
- b) Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo 99°. Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 100°: Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

TÍTULO XXV: LEY DE LA SILLA

⁵³**Artículo 101°: NO aplica tales disposiciones dentro del contexto educativo**

TÍTULO XXVI: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL TABACO

Artículo 102°: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”,, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

TÍTULO XXVII: RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 103°: Los FACTORES PSICOSOCIALES en el ámbito ocupacional, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2013).

La empresa, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL (SUSES – ISTAS 21).

⁵⁴El establecimiento realizará anualmente una evaluación de Riesgos Psicosociales utilizando el instrumento CEAL-SM, con especial énfasis en la dimensión de Doble Presencia y Exigencias Emocionales. Dada la composición mayoritariamente femenina de la dotación, se implementarán medidas preventivas que reconozcan las brechas de género en las cargas de cuidado y se

⁵³ AUNQUE NO APLICA DIRECTAMENTE EN JARDINES INFANTILES, DEBE MENCIONARSE COMO NORMATIVA VIGENTE

⁵⁴ El personal debe ser capacitado no solo en "prevención de riesgos", sino en "Derechos Humanos y Perspectiva de Género". Esto ayuda a identificar cuando una conducta de un colega o de un apoderado es una manifestación de violencia de género y no solo un "problema de carácter".

aplicará un Protocolo de Prevención de la Violencia y el Acoso con perspectiva de género, asegurando un ambiente de trabajo libre de sexismo y discriminación

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744

Artículo 104°: (*Artículo 76° de la Ley N° 16.744*). 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. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

Artículo 105°:⁵⁵ Los afiliados o sus derecho-habientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

⁵⁵ Ley N° 16.744 Artículo 77°

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.

El trabajador o trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo 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 en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador o trabajadora 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 Previsión Social (ex INP 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 o trabajadora 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, sumando el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de 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 Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador o trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo 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.

DECRETO SUPREMO N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 106°: En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

1. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
2. La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
3. En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
4. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador o trabajadora accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que

le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador o trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

5. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
6. Para que el trabajador o trabajadora pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
7. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 107°: (*Art. 72 D.S. N° 101*). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses

anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador o trabajadora así lo sugiera.

- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o trabajadora o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador o trabajadora manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador o trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho- habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador o trabajadora y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o trabajadora o ex-trabajador o ex trabajadora la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 108°: (Art. 73 D.S. N° 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14C del D.L. N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N° 16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador o trabajadora guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador o trabajadora deberá extender la “orden de reposo Ley N° 16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador o trabajadora realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador o trabajadora accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 109°: (Art. 74 D.S. N° 101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -"Base de Datos Ley N° 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 110°: (Art. 75 D.S. N° 101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o revaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "alta médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por "alta médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

Artículo 111°: (Art. 76 D.S. N° 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o revaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compín) la declaración, evaluación, revaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las Compín y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o trabajadora o de la entidad empleadora.
- c) Las Compín, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el

inciso segundo del artículo 60 de la Ley N° 16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

- d) Las Compin, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compin deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.
- f) Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- g) Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- h) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.
- i) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- j) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- k) En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- l) De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en este Reglamento.

Artículo 112°: ⁵⁶Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la Ley N° 16.744, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compín, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador o trabajadora del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N° 16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La Compín o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste, se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La Compín o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta

⁵⁶ (D.S. N° 101 Art. 76 bis).

hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley N° 16.744.

Artículo 113°: ⁵⁷La **Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales** (CO.ME.RE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 114°: ⁵⁸La CO.ME.RE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 115°: ⁵⁹La CO.ME.RE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 16.744.

Artículo 116°: ⁶⁰Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la CO.ME.RE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

Artículo 117°: ⁶¹El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo

⁵⁷ *DECRETO SUPREMO. N° 101 Art. 77*

⁵⁸ *DECRETO SUPREMO. N° 101 Art 79*

⁵⁹ *DECRETO SUPREMO. N° 101 ART 79*

⁶⁰ *DECRETO SUPREMO. N° 101 ART 80*

⁶¹ *DECRETO SUPREMO. N° 101 ART 81*

en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 118°: ⁶²Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin de que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de trabajadores y/o empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades.

Artículo 119°: (Art. 83 D.S. N° 101). El abogado integrante de la CO.ME.RE será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la CO.ME.RE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, uno de los cuales la presidirá.

Artículo 120°: (Art. 84 D.S. N° 101). Los miembros de la CO.ME.RE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o

⁶² DECRETO SUPREMO. N° 101 ART 82

inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al remplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la CO.ME.RE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

Artículo 121°: *(Art. 85 D.S. N° 101)*. La CO.ME.RE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la CO.ME.RE deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador o trabajadora.

Artículo 122°: *(Art. 86 D.S. N° 101)*. La CO.ME.RE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 123°: *(Art. 87 D.S. N° 101)*. Los miembros de la CO.ME.RE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

Artículo 124°: (Art. 88 D.S. N° 101). El Secretario de la CO.ME.RE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la CO.ME.RE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

Artículo 125°: (Art. 89 D.S. N° 101). Los gastos que demande el funcionamiento de la CO.ME.RE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 126°: (Art. 90 D.S. N° 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la CO.ME.RE:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes N° 16.744 y N° 16.395.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79° D.S. N° 101.

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

Artículo 127°: (Art. 91 D.S. N° 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la CO.ME.RE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 128°: (Art. 92 D.S. N° 101). La CO.ME.RE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la CO.ME.RE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

Artículo 129°: (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 130°: (Art. 94 D.S. N° 101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N° 16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D.S. N° 42, TÍTULO VI)

Artículo 131°: ⁶³Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. el empleador tiene la obligación de ⁶⁴**gestionar los riesgos laborales con perspectiva de género**

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

⁶³ D.S. N° 44 Art. 21 y 23 .

⁶⁴ D.S. N° 44

La obligación de informar oportuna y convenientemente se deberá cumplir y registrar, a lo menos en las siguientes situaciones: nueva(s) contratación(es); transferencia(s) de cargos; nuevo(s) procedimiento(s) de trabajo y cambio(s) en el proceso productivo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Los empleadores tienen la obligación de informar a sus trabajadores los métodos de trabajo correctos, vale decir, el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar, dejando los registros que permitan acreditar el cumplimiento de esta obligación.

Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N° 42, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.

RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS

Artículo 132°: La empresa, SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, pone en conocimiento de sus trabajadores, la existencia de los siguientes riesgos, sus consecuencias, medidas preventivas y métodos de trabajo correcto.

a)

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Contusiones	<ul style="list-style-type: none"> • Evite correr por pasillos y escaleras. • Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo. • Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
	Fracturas	
	Esguinces	
	músculo	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga ³ ,

2.- Sobre esfuerzos físicos	Trastornos esqueléticos	dispuestos por su empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo. (Leyes 20.001, 20.949, D.S. N° 63/2005)
3.- Golpes con o por :	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
	Fracturas	Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, de inmediato desenchufarlo, dar aviso al técnico de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la Ley de Tránsito (Ley N°18.290) y participar en cursos de manejo defensivo.
7.- Radiación ultravioleta por exposición solar ⁴	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector ⁵ solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta ⁶ informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición. ⁷

c) **Ley N° 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana; Ley N° 20.949; 2016; Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.**

La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta.

ÍNDICE UV	PROTECCIÓN	
1	NO NECESITA	• PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR.
2	PROTECCIÓN	
3	NECESITA PROTECCIÓN	MANTÉNGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.
4		
5		
6	NECESITA PROTECCIÓN MÁXIMA	EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. • BUSQUE LA SOMBRA. • USE ROPA ADECUADA, SON IMPRESCINDIBLES CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO, PROTECCIÓN EN CUELLO. • USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A. •
7		
8		
9		
10		
11 ó +		

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
2.- Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos. Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
3.- Sobre esfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga ⁶⁵ , dispuestos por su empresa Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo. (Leyes N° 20.001, N° 20.949 y DS N° 63/2005)
4.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras, tetanización, fibrilación ventricular y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.

⁶⁵ Ley N°20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana. Ley N° 20.949; 2016; Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

5.- Exposición a humos metálicos	Quemaduras y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
6.- Incendio	} Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.
7.- Atrapamiento		Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.
8.- Golpes por o contra		Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
9.- Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
10.- Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 <u>DbA</u> en la jornada.
11.- Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador o trabajadora.
12.- Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

RIESGOS EN TRABAJOS CON MÁQUINAS

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

⁶⁶RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS

Agente Químico / Tarea	Riesgo Asociado	Identificación del Peligro	Medidas de Prevención y Control
Sustancias de Limpieza (Cloro,	Quemaduras químicas,	Olor fuerte característico,	Uso obligatorio de guantes de goma y pecheras. No mezclar

⁶⁶ **Nota sobre actualización:** Esta tabla cumple con el **Sistema Globalmente Armonizado (SGA/GHS)**, el cual es el estándar vigente en Chile para la clasificación y etiquetado de productos químicos según el Decreto 57 del Ministerio de Salud.

Agente Químico / Tarea	Riesgo Asociado	Identificación del Peligro	Medidas de Prevención y Control
Amonio Cuaternario)	dermatitis de contacto, irritación ocular.	etiqueta con pictogramas de "Corrosivo" o "Exclamación".	nunca cloro con otros ácidos (genera gases tóxicos).
Aromatizantes y Limpiadores en Spray	Irritación de vías respiratorias, rinitis alérgica, mareos.	Formato en aerosol o pulverizador. Pictograma de "Inflamable".	Realizar la aplicación sin presencia de párvulos. Asegurar ventilación natural cruzada durante y después del uso.
Detergentes y Desengrasantes	Dermatitis por contacto prolongado, resequedad en la piel.	Etiquetas de seguridad del fabricante.	Uso de guantes. Aplicar cremas hidratantes tras la jornada laboral. Evitar el contacto directo con la piel.
Alcohol Gel / Alcohol 70%	Incendio (altamente inflamable), irritación ocular por salpicadura.	Etiqueta de "Líquido Inflamable" (llama roja).	Mantener alejado de fuentes de calor o chispas. Almacenar en lugares frescos y fuera del alcance de los niños.
Plaguicidas o Insecticidas	Intoxicación por inhalación o ingestión accidental.	Pictograma de calavera (Toxicidad aguda).	Prohibida la aplicación por personal no capacitado. Solo empresas autorizadas por el SEREMI de Salud pueden aplicarlos en ausencia de niños.

PUNTOS NORMATIVOS PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA LEY 16.744:

1. **Etiquetado:** Queda estrictamente prohibido el trasvasije de productos químicos a envases que no correspondan (ejemplo: poner cloro en botellas de bebidas). Todo envase debe estar rotulado con su nombre y peligrosidad.
2. **Hojas de Seguridad (HDS):** **El establecimiento mantendrá una carpeta con las "Hojas de Datos de Seguridad"** de cada producto químico utilizado. Es obligación de cada auxiliar de aseo y manipuladora conocer su ubicación.
3. **Almacenamiento:** Los productos químicos deben almacenarse en un mueble o bodega cerrada con llave, fuera del alcance de los niños y niñas, y a una altura que no represente riesgo de caída sobre el trabajador.
4. **Elementos de Protección Personal (EPP):** La empresa entregará gratuitamente los EPP necesarios (guantes, mascarillas, antiparras). El uso de estos es **obligatorio y una condición del contrato**.

RIESGOS PSICOSOCIALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	<p>Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo</p>	<p>Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Mutual de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud.</p> <p>Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.</p>
2.- Salud Psicológica	<p>Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.</p>	<p>El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario SUSESO/Istas 21, y acogiendo sus recomendaciones, en particular la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.</p>
3.- Salud Física	<p>A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce: Trastornos médicos de diversos tipos</p> <p>(Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).</p>	

b) El establecimiento realizará anualmente una evaluación de Riesgos Psicosociales utilizando el instrumento CEAL-SM, con especial énfasis en la dimensión de Doble Presencia y Exigencias Emocionales. Dada la composición mayoritariamente femenina de la dotación, se implementarán medidas preventivas que reconozcan las brechas de género en las cargas de cuidado y se aplicará un Protocolo de Prevención de la Violencia y el Acoso con perspectiva de género, asegurando un ambiente de trabajo libre de sexismo y discriminación."

TÍTULO XXXIII: DE LAS SANCIONES

Artículo 133°: El trabajador o trabajadora que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del Departamento de Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.

Artículo 134° : de la aplicación de la sanción con multa, podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador o trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N° 16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Artículo 135° El incumplimiento por parte de la entidad empleadora de las obligaciones de gestión preventiva establecidas en el **Decreto Supremo N° 44 (2024)** y la **Ley N° 21.643**, será sancionado administrativamente por la Dirección del Trabajo con multas que podrán alcanzar hasta las 60 UTM, sin perjuicio de la facultad del organismo fiscalizador de decretar la suspensión inmediata de labores en caso de riesgo grave e inminente. Asimismo, el incumplimiento de las normas de seguridad por parte de los trabajadores será sancionado conforme a las multas y amonestaciones descritas en este reglamento.



PROTOCOLOS

PROTOCOLO LEY 21643

LEY KARIN

INTRODUCCIÓN

Este Centro Educativo, adopta el compromiso de prevenir y erradicar todo tipo de conducta que pudiere derivar en acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, teniendo como base normativa el presente protocolo, el cual a su vez, incorpora las modificaciones introducidas en nuestra legislación a través de la Ley N°21.643, que profundiza en la materia que nos convoca, y hace suya la disposición constitucional consagrada en el artículo 19, N°1 de la carta magna que establece “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”; y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”.

OBJETIVO:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen participativamente a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ALCANCE:

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, sin distinción respecto a la naturaleza de la relación laboral a la cual están sometidos, incluidas jefaturas o directores de la sala cuna y Jardín Infantil HABÍA UNA VEZ. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas y usuarios que acudan a nuestras dependencias.

CONCEPTOS GENERALES

DEFINICIONES

A fin de permitir que los funcionarios de este sector educativo puedan exigir correctamente la protección de sus derechos, se definen situaciones que constituyen una vulneración de aquellos, en caso de ser constatados, a fin de permitirles encuadrarlas de manera efectiva en caso de realizar su denuncia. Con todo, estas definiciones y ejemplos de dichas actitudes serán recogidas con mayor profundidad en el protocolo de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

ACOSO SEXUAL

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

ACOSO LABORAL

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

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

DE LA CONDUCTA RESPETUOSA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Luego de abordar todas las conductas expresamente sancionadas por nuestra legislación, se establecen ejemplos de conductas que deben evitarse a fin asegurar una convivencia respetuosa entre las personas trabajadoras y evitar eventuales denuncias de acoso laboral, sexual o de violencia.

CONDUCTAS INCÍVICAS

El incivismo abarca comportamientos groseros o carentes de cortesía en los que no existe una clara intención de provocar daños, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo, surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por algunos miembros del equipo de trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

SEXISMO

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

Algunos ejemplos:

- Comentarios denigrantes para cualquier persona trabajadora, ya sea hombre, mujer o miembros de una diversidad basadas en su condición o en sus preferencias sexual.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios ya sea de hombres hacia mujeres, como de mujeres hacia hombres o de cualquiera de ellos a diversidades basados en dicha condición.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo, genero u orientación o identidad sexual.

PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, esta sala cuna y Jardín infantil adquiere el compromiso de dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N°2 de 7 de mayo de 2024, a saber:

Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo

El enfoque de las acciones derivadas de esta política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

Enfoque de género y diversidad

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia. A través de este enfoque, se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva, las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

Universalidad e Inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando además aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo. Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

Participación y diálogo social

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. La participación y el diálogo social se promoverán a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces. Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Integralidad

Se garantizará la cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

Unidad y coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera.

coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744

DERECHOS Y DEBERES Del JARDIN Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el marco del presente protocolo se enuncian los siguientes derechos y deberes:

Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deber de cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreo y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.

- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo e incorporar mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUCESO, o los miembros del Comité Paritario de Orden Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la sala cuna y Jardín Infantil HABÍA UNA VEZ la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Para el cumplimiento de estos objetivos, la sala cuna y Jardín Infantil HABÍA UNA VEZ designa en este acto al prevencionista de riesgos que será determinado por el Departamento de Recursos Humanos de la entidad.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

CAPACITACION

Se capacitará a los trabajadores sobre él o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas que realizarán las jefaturas de área a los funcionarios a su cargo. En caso de existir dudas que no puedan ser resueltas por el encargado de impartir estas capacitaciones a sus subordinados, podrá solicitarse apoyo al prevencionista de riesgo de la unidad.

MEJORAS

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

DE LA GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La Sala Cuna y Jardín Infantil Había Una Vez, se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Sala Cuna y Jardín Infantil Había Una Vez, elaborará en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante publicación en la página web corporativa y será elaborada POR EL EQUIPO DIRECTIVO Y CONVIVENCIA ESCOLAR. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

En este contexto, y como parte de las medidas preventivas destinadas a eliminar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, se realizarán charlas cada 6 meses a las personas del equipo directivo las que tendrán por objeto reforzar la eliminación de conductas catalogadas como acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, ofreciendo estrategias prácticas enfocadas a ello. Dichas jefaturas deberán replicar a sus subalternos, el contenido de dichas charlas.

DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

El Departamento de R.R.H.H. La Sala Cuna y Jardín Infantil Había Una Vez, identificará las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados

de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la entidad a o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Ejemplo de factores de Riesgo:

- **Falta de políticas claras:** Ausencia de políticas y procedimientos claros contra el acoso.
- **Falta de capacitación:** Deficiente formación sobre acoso para empleados y directivos.
- **Ambigüedad en los roles:** Falta de claridad en las responsabilidades laborales.
- **Alta Competitividad:** Ambientes laborales extremadamente competitivos pueden fomentar comportamientos inapropiados.
- **Estereotipos de género:** Prejuicios y estereotipos de género arraigados en la cultura laboral.
- **Falta de supervisión:** Supervisión insuficiente o ineficaz.
- **Respuestas inadecuadas:** Respuestas inadecuadas o inexistentes a las quejas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Permisividad:** Falta de consecuencias para los acosadores, lo que puede fomentar la repetición del comportamiento.

MEDIDAS PREVENTIVAS

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de

riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que **La Sala Cuna y Jardín Infantil Había Una Vez** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de que provocan estas conductas.

La sala cuna y Jardín Infantil **HABÍA UNA VEZ** informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán. Asimismo, a contar del 2026

Se revisará de manera preventiva por el prevencionista de riesgo de la entidad, una vez por año, las instalaciones de **La Sala Cuna y Jardín Infantil Había Una Vez** a fin de que se propongan modificaciones o implementación de medidas de seguridad que propendan al resguardo de la integridad física y psíquica de los trabajadores y evitar actos de violencia en el trabajo. Una vez elaboradas y expresando el fundamento de aquellas, serán presentadas al área de recursos humanos mediante memorándum formal. Dicha área evaluará la pertinencia de su implementación, y solicitará al área correspondiente los recursos necesarios para la ejecución e implementación de las medidas que estime pertinentes.

De la propuesta de modificaciones, la respuesta del área de recursos humanos frente a ellas y las modificaciones efectivamente realizadas se guardará un registro por dicha área a fin de dar cuenta de las mejoras adoptadas por **La Sala Cuna y Jardín Infantil Había Una Vez** desde la entrada en vigencia de este protocolo.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y en el programa preventivo de la entidad empleadora, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas.

Sin que esta enumeración sea taxativa, se deberán contemplar las siguientes medidas de prevención.

1. Adopción de políticas corporativas contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo: En concordancia con la declaración realizada al inicio de este protocolo La Sala Cuna y Jardín Infantil Había Una Vez se compromete a no tolerar el acoso laboral y sexual como dinámicas de relación entre sus miembros.

2. Formación del Comité de Investigación: A fin de abordar las situaciones de acoso sexual y laboral, así como la violencia en el trabajo, se creará un Comité especializado para investigar las denuncias presentadas en este ámbito.

3. Aplicación anual de encuesta anónima donde participarán todos los funcionarios en la que se abordarán tópicos como el clima laboral, la satisfacción en el lugar de trabajo, medición del índice de bienestar de los funcionarios, entre otros.

4. Definiciones Claras: Se especificará de manera clara y con ejemplos qué conductas constituyen acoso laboral y sexual, dentro de un protocolo que regule su investigación, a fin de dar certeza jurídica a los funcionarios de su protección frente a dichos actos.

5. Formación de Supervisores: Se designará como supervisores de estas políticas a miembros de los comités paritarios de cada área, quienes informarán semestralmente al área de recursos humanos de los avances, retrocesos y eventuales mejoras que puedan observar motivo de la implementación de este protocolo.

6. Campañas de sensibilización: Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de manera semestral.

7. Canales de retroalimentación regular: Se creará un buzón digital que será revisado por los comités paritarios de las áreas respectivas y que estará destinado a recoger sugerencias y quejas respecto a la implementación del presente protocolo

8. Prohibición de despido-sanción en ocasión de denuncias de acoso laboral o sexual: Se declara que estará prohibido despedir, o generar algún desmedro injustificado que afecte negativamente a los funcionarios que decidan iniciar procesos de denuncia de acoso sexual o laboral con motivo exclusivo de dicha denuncia. Dicha prohibición será extensiva durante todo el tiempo en que dichos procesos se sustanciarán y será extensiva incluso a todas las personas trabajadoras que intervengan en dichos procesos como testigos. Con todo, no se aplicará esta prohibición cuando la decisión de despido no tenga que ver en manera alguna con dicho proceso y derive de una falta grave a las obligaciones laborales o de un procedimiento sumario previamente iniciado en contra del funcionario ya sea víctima o testigo.

9. Promoción de entornos Seguros: Se realizarán visitas de una empresa asesora educacional contratada para estos efectos a los distintos inmuebles donde las personas trabajadoras del jardín infantil ejercen sus funciones, a fin de que realice propuestas destinadas a la eliminación de riesgos para los trabajadores. Dichos informes serán representados de manera formal al área de recursos humanos a fin de evaluar la viabilidad y pertinencia de su implementación.

A la entrada en vigor de este protocolo se mantendrán como medidas de prevención la aplicación de las sanciones establecidas en el reglamento de convivencia escolar de este centro educativo en caso de agresiones por parte de apoderados a los funcionarios de la dotación docente. Asimismo, el protocolo de alta disciplinaria vigente en el área de Salud, así como las capacitaciones y campañas de difusión que actualmente se encuentran en proceso.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La Sala Cuna y Jardín Infantil Había Una Vez, a través de su área de Recursos Humanos, con la participación de los miembros del encargado de seguridad y el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por violencia presentadas en la entidad a o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras.

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y MEJORAS A IMPLEMENTAR

Con la finalidad de propender a una mejora continua, se deberán establecer distintos medios verificadores que permitan identificar si las medidas de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo han sido efectivas.

Sin que esta enumeración sea taxativa, a modo ejemplar estas podrán ser:

1. Encuestas de clima laboral: Realizar encuestas periódicas para obtener retroalimentación de los funcionarios sobre el ambiente laboral y la percepción de seguridad.

2. Tasa de denuncias: Monitoreo sobre aumentos o disminuciones en el número de denuncias de acoso.

3. Tiempo de resolución de casos: Medirá cuánto tiempo se tarda un proceso para resolver casos de acoso desde la denuncia hasta la resolución.

4. Evaluaciones de capacitación: Realizar evaluaciones antes y después de las capacitaciones para medir el cambio en el conocimiento y las actitudes.

5. Participación en capacitaciones: Monitorear la asistencia y participación en las sesiones de capacitación.

6. Satisfacción de los funcionarios: Realizar encuestas de satisfacción para medir la percepción de los funcionarios sobre las políticas y medidas implementadas.

7. Auditorías internas: Llevar a cabo auditorías para evaluar el cumplimiento y la efectividad de las políticas de acoso.

8. Retroalimentación anónima: Utilizar buzones de sugerencias o encuestas anónimas para recoger opiniones sinceras sobre el entorno laboral. **(no es canal de denuncia)**

9. Revisión de casos: Analiza los casos de acoso para identificar patrones y áreas de mejora.

10. Evaluaciones de Supervisores: Evalúa a los supervisores en su capacidad para manejar y prevenir situaciones de acoso.

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La sala cuna y Jardín Infantil establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, disponiendo de la reserva de los hechos denunciados y de su investigación.

Preferencialmente, en todos los procesos investigativos que se inicien por acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo, el comité deberá propiciar que aquellos se lleven a cabo en un inmueble distinto en el que normalmente ejercen sus funciones los denunciados, independiente si dichos funcionarios pertenecen al área de salud, de educación o administrativa de La Sala Cuna y Jardín Infantil **Había Una Vez**

PROTOCOLO SOBRE SUICIDIO E IDEACION SUICIDA EN CONTEXTOS LABORALES

JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”

PROTOCOLO DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA DISMINUIR EL RIESGO DE SUICIDIO EN EL ENTORNO LABORAL

Documento elaborado en concordancia con la Ley N°16.744 y normativa vigente sobre riesgos psicosociales laborales.

Región Metropolitana de Santiago
Marzo 2026

INTRODUCCION

En la actualidad, el tema del suicidio y la salud mental sigue siendo un tema delicado en la sociedad. El suicidio es una causa importante de fallecimiento a nivel mundial y también impacta en el ámbito laboral. Según datos de la OMS, Chile es el sexto país con mayor tasa de suicidios en América Latina. Aunque algunos de estos casos están relacionados con el trabajo y aunque las redes sociales y plataformas digitales han contribuido a abrir un diálogo más amplio sobre este asunto, es poco común discutir el suicidio en el entorno laboral. Aun cuando el suicidio en el trabajo no está reconocido dentro de la ley 16.744 que establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, han sido conocidos Factores como el estrés laboral, los conflictos, el acoso, la inestabilidad, la insatisfacción o la falta de propósito pueden aumentar el riesgo de suicidio entre las personas que trabajan.

El Ministerio de Salud de Chile señala que el suicidio es prevenible y hay cada vez más pruebas sobre estrategias efectivas para reducir estas muertes. Las medidas preventivas clave incluyen limitar el acceso a medios letales, implementar políticas de salud mental, reducir el consumo de alcohol, fomentar una cobertura mediática responsable sobre el suicidio y promover habilidades socioemocionales en la juventud. A pesar de esto, el estigma social y la falta de conciencia continúan siendo obstáculos importantes para buscar ayuda, lo que destaca la importancia de programas de educación en salud mental y la reducción del estigma. Es fundamental brindar apoyo a quienes trabajan mediante intervenciones preventivas, tanto para quienes puedan estar sufriendo en silencio como para las personas cercanas a quien está en riesgo. Adicionalmente, es importante fomentar una cultura de empatía y comunicación abierta y fomentar espacios libres de violencia, como refiere la ley 21.643 respecto a prevención, denuncia y sanción de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo (2024). En donde quienes trabajan se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones y buscando ayuda cuando sea necesario, esto puede incluir la capacitación de quienes lideran o que están en puestos de gerencia para identificar signos de alerta, la creación de programas de apoyo psicológico, y la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal.

La prevención del suicidio en el trabajo no solo implica intervenciones directas, sino también la construcción de un ambiente de respeto y comprensión, donde cada persona sienta que su bienestar es importante dentro de la organización, esto, requiere un compromiso continuo y la colaboración de todos los niveles de la organización para crear un entorno inclusivo y protector.

Tal como refiere el Ministerio de Educación de Chile: “Cualquier acción que podamos realizar puede crear esperanza y ser un primer paso para ayudar a quienes lo necesitan”.

III. ¿Cómo ayudar a prevenir los suicidios en el ambiente laboral?

Diversas entidades a nivel mundial, como el Instituto Nacional de Salud Mental de los Estados Unidos, coinciden en que la prevención del suicidio en el entorno laboral debe partir desde las directivas de la organización. Gracias a esto, se han establecido múltiples recomendaciones para garantizar un ambiente preventivo contra el suicidio en el trabajo:

- Fomentar un entorno de comunicación abierta y respeto: Crear un ambiente donde se promueva la comunicación, el sentido de pertenencia y la unidad, y donde no se tolere ningún tipo de acoso o violencia en el trabajo relacionado con el estado físico o mental de las personas que trabajan en la organización. Es fundamental que quienes trabajan se sientan seguros para expresar sus preocupaciones, sin temor a ser juzgados, existiendo así una cultura organizacional del cuidado y apoyo.
- Implementar políticas de inclusión y diversidad: Garantizar que las normativas aseguren que la diversidad sea bienvenida, respaldada y protegida. Esto incluye crear un entorno inclusivo donde todas las personas, independientemente de sus diferencias, de manera que se sientan valoradas y apoyadas.

- Evitar la marginación de individuos en crisis: Prestar especial atención a aquellos que necesiten apoyo, como los que están pasando por crisis, cambios difíciles en la vida o problemas de salud mental. Estas personas nunca deben ser vistas como una carga, sino como personas que atraviesan circunstancias difíciles, algo que cualquiera podría experimentar.

- Desarrollar y mantener protocolos claros para responder de manera efectiva y compasiva en caso de suicidio, asegurando que quienes trabajan en la organización sepan actuar en estas situaciones críticas.

- Sensibilizar sobre la prevención del suicidio: Proporcionar formación a las personas miembros de la organización sobre cómo prevenir el suicidio, promoviendo el apoyo mutuo basado en la comprensión y empatía hacia el dolor ajeno, en lugar de una mera responsabilidad.

- Capacitar para reconocer signos de problemas de salud mental: Enseñar a identificar los signos de advertencia de suicidio y otros problemas de salud mental. Las personas en riesgo a menudo no desean ser vistas como una carga, lo que puede dificultar la lectura de sus síntomas. Por ello, es crucial fomentar una conexión emocional y un entorno de apoyo.

- Sistemas de apoyo formales e informales: Desarrollar programas de asistencia a las personas trabajadoras, redes de apoyo entre pares o grupos de recursos de salud mental. Desarrollar de modo participativo con las personas un entorno de apoyo donde todos se sientan cómodos para buscar ayuda. Mantener contactos con recursos externos que permitan un apoyo especializado en los momentos críticos.
 1. Protocolos de crisis y respuesta: Establecer protocolos claros para abordar las emergencias de salud mental, incluidos los riesgos de suicidio, amenazas o intentos realizados. Designar y capacitar equipos de respuesta de crisis sobre procedimientos de intervención en crisis y apoyo posterior al incidente
 2. Acceso reducido a medios letales en el trabajo: Aplicando controles según lo dispuesto en la normativa, de manera de disminuir el riesgo de suicidio. Se debe tener presente que, por el acceso a estos medios, a nivel internacional, se observa un mayor riesgo en guardias, trabajadores agrícolas, trabajadores de la salud humana o veterinaria.
 3. Controlar sitios de trabajo solitario: Mantener un catastro de todos los sitios y actividades que se realicen en solitario, con un protocolo preciso que vigile y de seguridad a las personas que deban permanecer así.
 4. Estímulo al autocuidado: Fomentar prácticas de autocuidado por parte de la organización a través de talleres, boletines y recursos. Promover la atención plena ('mindfulness'), técnicas de relajación y actividades de reducción del estrés en el lugar de trabajo. Estas acciones se pueden adaptar considerando las características, necesidades y desafíos específicos de la organización. En este contexto, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y las empresas de administración delegada, además de la asistencia técnica para la gestión de los riesgos psicosociales laborales, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo y la conciliación de la vida privada y laboral, deberán realizar las siguientes acciones:
 - a. Difundir los principios antes señalados entre las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, por medios digitales o físicos.

- b. Elaboración de material de apoyo para la implementación de medidas, como fichas, guías, manuales o material audiovisual.
- c. Entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras que hayan sido testigos del suicidio o presenciado la escena del suicidio en el lugar de trabajo, según lo dispuesto en la F. Programa de atención psicológica temprana, Título I, Libro V. Prestaciones médicas.

Protocolo de Asistencia Técnica para Disminuir el Riesgo de Suicidio Jardín Infantil “Había una vez”

1. Principios Generales

El protocolo se fundamenta en cuatro ejes principales:

- Prevención y reducción del estrés laboral: gestión de riesgos psicosociales.
- Desestigmatización de la salud mental: campañas de sensibilización y normalización de la búsqueda de ayuda.
- Detección temprana de dificultades emocionales: reconocimiento de señales de alerta en el personal.
- Intervención y tratamiento apropiado: vinculación con redes comunitarias de salud mental.

2. Acciones Específicas del Jardín Infantil

a. Reducción de riesgos psicosociales

- Evaluación periódica de riesgos psicosociales.
- Implementación de medidas de conciliación trabajo–vida personal.
- Espacios de diálogo participativo entre educadoras, asistentes y dirección.

b. Prevención de violencia y acoso

- Aplicación de protocolos de prevención de acoso laboral y sexual (Ley N°21.643).
- Talleres de convivencia laboral y resolución pacífica de conflictos.
- Procedimientos claros frente a violencia de terceros (apoderados, proveedores).

c. Liderazgo en bienestar psicológico

- Directivos y coordinadores modelan conductas saludables.
- Promoción de comunicación abierta sobre problemas emocionales.

d. Comunicación efectiva

- Canales internos de retroalimentación (buzón anónimo, reuniones periódicas).
- Difusión de recursos de apoyo psicológico disponibles en la comunidad.

e. Capacitación

- Talleres de primeros auxilio

f. Sistemas de apoyo

- Creación de grupos de apoyo entre pares.
- Convenios con consultorios y centros de salud mental locales.

g. Protocolos de crisis

- Equipo de respuesta capacitado para emergencias emocionales.
- Procedimientos claros ante intentos o amenazas de suicidio.

h. Autocuidado

- Talleres de mindfulness, relajación y manejo del estrés.
- Promoción de pausas activas y actividades recreativas internas.

3. Acciones de los Organismos Administradores

- Difusión de principios y medidas preventivas en formato digital y físico.
- Entrega de guías, fichas y material audiovisual adaptado al entorno educativo.
- Atención psicológica temprana a trabajadores que presencien situaciones críticas.

4. Adaptación al Contexto del Jardín Infantil

Considerar la alta carga emocional del trabajo con niños pequeños.

- Reforzar la importancia de la comunicación con apoderados para evitar tensiones.
- Promover un entorno seguro y afectivo que proteja tanto a los niños como al personal.

Tabla de Implementación del Protocolo

Jardín Infantil “Había una vez”

Acción	Responsable	Frecuencia
Evaluar riesgos psicosociales	Dirección + Comité de Seguridad	Semestral
Campañas de sensibilización sobre salud mental	Dirección + Equipo de Comunicaciones	Trimestral
Talleres de conciliación trabajo–vida personal	Dirección + Recursos Humanos	Semestral
Reuniones participativas de retroalimentación	Dirección + Todo el personal	Mensual
Aplicación de protocolo contra acoso laboral y sexual	Dirección + Comité de Convivencia	Permanente (con revisión anual)
Capacitación en resolución pacífica de conflictos	Psicólogo/a externo + Dirección	Anual
Supervisores modelan conductas saludables	Coordinadores de sala	Permanente
Buzón anónimo de sugerencias	Dirección	Revisión mensual
Difusión de recursos de apoyo psicológico	Dirección + Comité de Bienestar	Mensual
Talleres de primeros auxilios psicológicos	Psicólogo/a externo	Anual
Formación en prevención del suicidio	Dirección + Organismo Administrador	Anual
Grupos de apoyo entre pares	Comité de Bienestar	Permanente
Convenios con centros de salud mental	Dirección	Revisión anual
Designación de equipo de respuesta de crisis	Dirección	Permanente (capacitación anual)
Protocolos claros ante emergencias emocionales	Equipo de crisis	Permanente
Talleres de mindfulness y relajación	Psicólogo/a externo	Trimestral
Pausas activas durante la jornada	Coordinadores de sala	Diario
Boletines de autocuidado	Comité de Bienestar	Mensual
Difusión de principios preventivos (organismos administradores)	Organismo Administrador	Semestral
Entrega de guías y material audiovisual	Organismo Administrador	Semestral
Atención psicológica temprana tras incidentes críticos	Organismo Administrador + Dirección	Inmediata

4. PROTOCOLO DE CRISIS Y RESPUESTA

En caso de detectarse una ideación suicida activa, intento o amenaza dentro del jardín:

Paso	Acción	Responsable
1. Contención	No dejar sola a la persona. Escuchar sin juzgar.	Primer observador
2. Notificación	Informar de inmediato a la Dirección del Jardín.	Personal presente
3. Derivación	Contactar a la red de urgencia (SAMU 131) o Mutualidad de empleadores.	Dirección
4. Red de Apoyo	Contactar a un familiar directo o red de confianza de la trabajadora.	Dirección/RRHH
5. Control de Medios	Retirar cualquier elemento que pueda ser utilizado para autolesionarse.	Prevencionista/Encargado

5. MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL ENTORNO

1. **Acceso a Medios Letales:** Dado que es un entorno educativo, se mantendrá bajo llave estricta el acceso a productos de limpieza industriales, medicamentos en botiquines y herramientas de mantenimiento.
2. **Trabajo en Solitario:** Se prohíbe la permanencia de personal solo en el recinto fuera de horario habitual sin un sistema de reporte telefónico cada 30 minutos con la dirección o seguridad.
3. **Zonas Críticas:** Identificación y vigilancia de zonas de altura o bodegas.

6. APOYO POST-INCIDENTE (POSTVENCIÓN)

Si ocurriese un evento crítico o suicidio consumado dentro de la comunidad laboral:

- **Atención Psicológica Temprana:** Gestión inmediata con el Organismo Administrador de la Ley 16.744 para intervención en crisis de los testigos.
- **Material de Apoyo:** Distribución de guías sobre cómo manejar el duelo y el impacto emocional en el equipo de trabajo.

DIFUSIÓN Y MODIFICACIÓN REGLAMENTO INTERNO

De acuerdo a lo consignado en el artículo 156 del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de nuestra entidad sufrirá modificaciones debido a las incorporaciones introducidas para dar cumplimiento a la Ley N°21.643.

En razón de lo anterior, el nuevo Reglamento Interno se pondrá en conocimiento de los trabajadores durante 30 días, entregando un ejemplar del mismo de manera presencial o mediante su envío vía correo electrónico destinado a cada funcionario del cual se

solicitará acusar recibo en un plazo de 48 horas. De igual modo, este nuevo instrumento se publicará en la página web de la sala cuna y Jardín Infantil HABÍA UNA VEZ en los murales informativos de cada unidad. Se entregará además copia a las Asociaciones de funcionarios y a los Comités Paritarios existentes.

Transcurrido el plazo de 30 días, dentro de los cinco días siguientes se remitirá copia de las modificaciones a la Dirección del Trabajo y al Servicio de Salud respectivo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

TÍTULO XXXIV: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 142°: El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.
Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Sindicales, al Delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la empresa.
A los 5 días de vigencia del mismo

Registro de entrega y recepción Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Ley N° 16.744 y Código del Trabajo)

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Empresa SALA CUNA JARDÍN INFANTIL “HABÍA UNA VEZ”, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 14 del decreto supremo N° 42 de 2024 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las

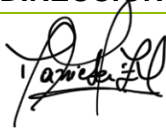
prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

:DANIELA INES ZAMORANO QUEZADA

:12.641833-7

:DIRECCION

Firma del trabajador o
trabajadora

: 

:13 DE MARZO 2023

obligaciones,

Señor

Estimado Sr.:

De nuestra consideración:

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

Saluda atentamente,



Jefe Area Personal



Empresa

