



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD**

**1985 - 2024**



Colegio Charles Darwin  
Punta Arenas

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

### **OBJETIVO REGLAMENTO INTERNO:**

El presente reglamento interno contiene y regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad a que deben someterse todos los trabajadores de la empresa, en lo referente a sus labores, permanencia y vida en las dependencias del establecimiento. Ello, sin perjuicio de lo que al respecto dictaminen las disposiciones legales actualmente vigentes o las que se dicten en el futuro.

### **DEL INGRESO:**

#### **ARTICULO 1º**

Toda persona que desee ingresar como trabajador a la empresa deberá presentar en la dirección los siguientes documentos:

- a) Certificado de Antecedentes
- b) Cédula de identidad
- c) Título Profesional
- d) Currículum
- e) Certificado de trabajo o de recomendaciones del último empleador y otros empleados, si los hubiese tenido
- f) Examen Psicológico
- g) Entrevista Personal

### **DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

#### **ARTÍCULO 2º**

Cumplidos los requisitos señalados anteriormente, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo, que se extenderá en dos ejemplares, suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador y otro en poder de la empresa.

Si se escribe el contrato de trabajo y se presenta dentro del plazo señalado y él trabajador se negare a firmarlo, se enviará el contrato a la Inspección del Trabajo, para las respectivas firmas. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que compruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento.

### **ARTÍCULO 3º**

El contrato de trabajo tendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- Lugar y fecha del contrato
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador y fechas de nacimiento e ingreso del trabajo
- Determinación de la naturaleza de los servicios y el lugar o ciudad en que hayan de presentarse
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; ( para los profesionales de la educación, regirá el Estatuto Docente)
- Duración y distribución de la Jornada de Trabajo ( no podrá exceder de 44 horas cronológicas semanales)
- La jornada semanal de los docentes se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.
- Plazo de contrato y beneficios adicionales que suministre el empleador será pactado entre las partes

### **ARTÍCULO 4º**

La jornada de trabajo será según carga horaria de cada trabajador, distribuidas de lunes a viernes.. Las horas que excedan a las extraordinarias, se pagarán como extraordinarias (para no docentes).

### **ARTÍCULO 5º**

El trabajador, no podrá abandonar el lugar de trabajo durante el horario referido en el contrato, sin autorización escrita por el encargado de administración.

### **DEL CONTROL DE ASISTENCIA:**

#### **ARTÍCULO 6º**

- Para todos los efectos del presente Reglamento se considerará que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente se desempeña.
- Para los efectos de controlar su asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un Reloj Control.
- Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde presta sus servicios, deberá dejar constancia de sus entradas y salidas en el control de asistencia.
- Se descontarán de la remuneración del trabajador los atrasos y los días de inasistencia no justificadas.
- No se permitirán los atrasos reiterados.

### **DE LAS REMUNERACIONES:**

#### **ARTÍCULO 7º**

- Los trabajadores recibirán la remuneración Básica Mínima Nacional, las asignaciones, bonificaciones y regalías establecidas en sus respectivos contratos de trabajo, todo lo cual no podrá ser, en total inferior al ingreso mínimo legal vigente, si la jornada es completa y proporcional, si es parcial.
- Los profesionales de la educación tendrán derecho a una remuneración Básica Mínima Nacional para cada nivel del sistema educativo, en conformidad a la norma que establezca la ley, a las asignaciones que se fijan en el estatuto y sin perjuicio de las que contemplen en otras leyes.

## **ARTÍCULO 8º**

El pago de las remuneraciones se hará a más tardar el quinto día hábil de mes siguiente, en cuenta bancaria.

## **ARTÍCULO 9º**

De las remuneraciones de los trabajadores, la empresa deducirá los impuestos legales que la afecten, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. También se deducirán las sumas que autorice por escrito el trabajador para: ahorro, crédito, vivienda, economatos, etc.

## **ARTÍCULO 10º**

Junto con el pago de remuneraciones, la empresa entregará al trabajador un comprobante de la liquidación del monto cancelado y la relación de los pagos y de los descuentos que se han hecho él trabajador deberá firmar las respectivas liquidaciones.

## **DE LA OBLIGACIONES**

### **ARTÍCULO 11º**

Es obligación de los trabajadores de la empresa cumplir fielmente las estipulaciones del contrato y las de este reglamento que a continuación se señalan:

- Concurrir puntualmente y diariamente a su trabajo a las horas fijadas y permanecer en el toda la jornada.
- Registrar diariamente su hora de entrada y salida del trabajo en los controles que lleve la empresa, marcando la tarjeta reloj control o firmando el libro de registro, según el caso.
- Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante todo el horario de trabajo y pedir autorización a la administración si debe ausentarse temporalmente de su labor.
- Ser respetuoso con sus superiores y observar las órdenes que éstos imparten orden al buen servicio y/o los intereses de la empresa.
- Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento o lugar de trabajo.
- Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa.
- Dar aviso oportuno a su jefe de las pérdidas, deterioros y descompostura que sufren los objetos, instrumentos, calderas, calefactores, servicios, etc. a su cargo.
- Dar aviso dentro 24 horas o en forma inmediata a la administración de la inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente al trabajo.
- Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá la presentación de licencia médica.
- Informar a la empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el contrato de trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras consignaciones.

## **DE LAS PROHIBICIONES:**

### **ARTÍCULO 12º**

- Faltar al trabajo durante la jornada, sin el correspondiente permiso.
- Llegar atrasado al trabajo.
- Realizar ventas de productos alimenticios u otros en el horario de jornada laboral en el recinto de trabajo
- Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar a su jefe directo para que éste tome las medidas necesarias.
- Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas y/o drogas en sus dependencias o lugares de trabajo.
- Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.
- No cumplir el reposo médico que se ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- Sacar del recinto herramientas, elementos de trabajos, productos, materiales o cualquier producto nuevo o usado de propiedad de la empresa, sin autorización expresa y por escrito de su jefe directo.

- Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa, ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién lo recibe y amenacen y /o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.

## **DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL:**

### **ARTÍCULO 13º**

- El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa.
- Todo trabajador /a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley de este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito a la administración de la empresa (o establecimiento, o servicios), como así a la Inspección del Trabajo competente.
- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para tal efecto a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.
- La empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.
- La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y Rut, del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cual es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos, materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y hora, el nombre del presunto acosador (/a) y finalmente la fecha y firma del denunciante.
- Recibida la denuncia, el investigador tendrá dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los aspectos físicos involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o el cambio de destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo.
- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará ambas partes que serán oídas.
- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.
- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, de los testigos que declararon, una relación de hechos presentados, las condiciones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras, las que podrían ser una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el (o los) artículo (s)... de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b, del código del trabajo, es decir, terminar con el contrato por conducta de acoso sexual.
- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 15 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes, a más tardar el día 20 (estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para emitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo).
- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 10 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quién apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizará los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el día 5º, día de recibido las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o a la fecha que el mismo señale, el cual no podrá acceder a 15 días.
- El afectado/a por la medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.
- Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.
- Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

## **NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD:**

### **Artículo 14º**

- Todo trabajador deberá conocer y cumplir las normas de seguridad que emita el Comité Paritario o la Mutualidad, contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la ley N° 16.711 y sus derechos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten relacionados con el trabajo que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.

### **Artículo 15º**

- Todo trabajador debe preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo. Deberá así mismo, reocuparse de su área de trabajo, que se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se accidente cualquier otra persona.

### **Artículo 16º**

- Todo trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores del sector en el cual trabaja. Debe así mismo, conocer la forma de operarlos.

### **Artículo 17º**

- Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar la alarma avisando en voz alta al jefe inmediato o cualquier compañero que se encuentre cerca. Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinariamente al procedimiento establecido en las normas de seguridad vigentes de la empresa.

### **Artículo 18º**

- Cuando a juicio de la empresa o el Organismo Administrador del seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en su oportunidad y lugar que ellos determinen.

### **Artículo 19º**

- Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 14º de este reglamento, queda terminantemente prohibido a cada trabajador de la empresa:
  - Fumar o encender fuego en las instalaciones del Establecimiento escolar
  - Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinaria o instalaciones. Detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües, etc., que existan en el lugar de trabajo o en accidentes que hubieren ocurrido.
  - Romper, rayar, retirar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocadas a la vista de los trabajadores para que sean conocidos por éstos o para información general.

## **DEL FERIADO:**

### **Artículo 20°**

- Todo trabajador tendrá feriado legal de acuerdo a las normas que rigen en la empresa y por el Ministerio de Educación.
- Si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de feriado, dejare de prestar servicios a la empresa por cualquier causa, se le pagará el tiempo que por concepto de feriado le corresponda. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio, percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcionada al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

### **Artículo 21°**

- Durante el feriado, la remuneración, íntegra está constituida por el sueldo en el caso de trabajadores con remuneración variables, la remuneración íntegra será el promedio ganado en los últimos tres meses trabajados.

## **DE LAS LICENCIAS:**

### **Artículo 22°**

- El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, dará aviso a la empresa por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las 24 hrs. de sobrevenida la enfermedad o en forma inmediata para tramitar el reemplazo respectivo.
- Existirá la misma tramitación y formulario de licencia, para todo los trabajadores, independientemente del régimen previsional, laboral o estatutario al que se encuentren efectos.

### **Artículo 23°**

- El trabajador deberá presentar el formulario de licencia, proveído por el médico tratante y con la certificación de éste, a la empresa, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica para su tramitación posterior ante el organismo que corresponda el pago de subsidio de la licencia.

### **Artículo 24°**

- La tramitación y autorización de las licencias médicas estarán sujetas a las disposiciones contenidas en el decreto supremo N° 3 del 04.'5.84, que aprobó el reglamento de autorización de Licencias Médicas por los servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional.

### **Artículo 25°**

- Por accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional.
- Todo accidente del trabajo o enfermedad profesional deberá ser denunciado al Organismo Administrador del seguro de la ley N° 16.741, dentro de las 24 hrs. de acaecido o diagnosticado. En la denuncia deberá indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente. Estarán obligados a hacer la denuncia al organismo citado, la empresa, o el que trató o diagnosticó la lesión, como igualmente el comité paritario.

### **Artículo 26°**

- Se entiende por accidente del trabajo, toda lesión que el trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

### **Artículo 27°**

- Son así mismo, accidentes del trabajo aquellos ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso entre su domicilio y el lugar del trabajo.
- Corresponde a la víctima probar estas circunstancias ante el organismo administrador, mediante la entrega de la siguiente documentación:
  - a) Denuncia del accidente.
  - b) Certificado de la Empresa que acredite: Horario normal del trabajo  
Horario de trabajo del día del accidente
  - c) Copia del parte de Carabineros (o indicar Comisaría)
  - d) Certificado de atención en Posta de Urgencia, Clínica, Hospital, etc., si la primera atención no fue en el Organismo Administrador.
  - e) Testigos presenciales del accidente (si lo hubo).

Sin estos documentos, el accidente será considerado común y se regirá por lo previsto en los artículos 23° y 24° de este reglamento.

Sin perjuicio de lo indicado en este reglamento, la víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, tendrá derecho a las prestaciones señaladas en la ley N° 16.744.

### **INFORMACIONES PETICIONES Y RECLAMOS:**

#### **Artículo 28°**

- Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por él o los interesados personalmente o por escrito, al jefe que corresponda a la gerencia de la empresa.

#### **Artículo 29°**

- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos, conforme a lo que estipula el Código del Trabajo (D.F.L. N° 1 de fecha 07.01.94):
  - a) Mutuo acuerdo de las partes.
  - b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
  - c) Muerte del Trabajador.
  - d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
    - 1- El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud 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 duración indefinida.
    - 2- El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirar el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo.
  - e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
  - f) Caso fortuito o fuerza mayor.

#### **Artículo 30°**

- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador, le ponga término invocado una o más de las siguientes causales:
  - a) Falta de probidad, vía hecho, injurias o conducta inmoral grave, debidamente probada.
  - b) 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, así mismo, la falta injustificada, o sin previo aviso, de parte del trabajador.
  - c) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



#### **Artículo 31°**

- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocado como causal las necesidades de la empresa.
- Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso anterior, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la inspección del trabajo respectiva, a lo menos treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador la indemnización, en dinero en efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente el monto total a pagar de conformidad en lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo.
- Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidentes del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes.

#### **Artículo 32°**

- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 29,30 y 31 y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedentes, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin que éste así lo declare.

#### **Artículo 33°**

- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberá constar por escrito.
- El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o el secretario municipal correspondiente.
- El trabajador que presente su renuncia voluntaria, debe ratificarla personalmente ante la Inspección del Trabajo.

#### **Artículo 34°**

- En lo previsto por este reglamento, la duración y término de los contratos de trabajo se sujetan a las reglas establecidas por el Código del Trabajo (D.F.L. N° 1)

### **DE LAS DISPOSICIONES GENERALES:**

#### **Artículo 35°**

- El presente reglamento entrará a regir con fecha previa entrega de una copia al Ministerio de Salud Pública.
- De este reglamento se entregará un ejemplar a la Dirección del Trabajo y a cada trabajador, colocándose además, carteles que lo contengan en las oficinas y lugares de trabajos.
- Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este reglamento, se entenderán incorporadas a su texto previa publicación por tres días consecutivos en carteles que la contengan en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del trabajo que corresponda.