

**Colegio Espíritu Santo
Del Verbo Divino
San Juan 3675
San Joaquín**

“Con el Verbo edificamos nuestro futuro”



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO

PRIMERA PARTE – REGLAMENTO DE ORDEN

PREÁMBULO

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

El presente Reglamento Interno ha sido elaborado por el **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO** de conformidad con lo que disponen los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, y la Ley N° 21.643, sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, como asimismo por lo establecido en la Ley N° 16.744, sobre Accidentes en el Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Decreto N°44 de julio 2024 del Ministerio del Trabajo y de Previsión Social que aprueba el nuevo reglamento sobre “*Gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable*” y los demás respectivos reglamentos

Este reglamento, basado estrictamente en las disposiciones legales vigentes y en las correctas relaciones entre el colegio y los trabajadores y trabajadoras, es el Reglamento Interno de la Empresa, y regulará las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones y, en general, la forma de trabajo de todas las personas que laboran en. **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO.**

Por razones de mejor ordenamiento del texto reglamentario, las condiciones de orden se consideran separadas de las de higiene y seguridad, en dos títulos distintos.

Este reglamento se considerará parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para quienes trabajan cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto, todas las materias relacionadas con el orden, higiene, seguridad, obligaciones, prohibiciones, sanciones y derechos de los trabajadores del Colegio se sujetarán a las disposiciones del presente Reglamento, el que se entenderá formar parte integrante del contrato individual de trabajo, sin perjuicio de las normas del Código del Trabajo, sus modificaciones o disposiciones complementarias que se dicten en el futuro u otras que le sean aplicables.

TÍTULO I – NORMAS GENERALES

ARTICULO 1º: Las relaciones laborales entre **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO**, en adelante "el colegio" y los trabajadores que presten servicios para él, se regularán por la legislación vigente, por el texto de sus contratos individuales o colectivos, según caso, y por las normas del presente Reglamento.

Este Reglamento debe tenerse por complementario de los respectivos contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores, formando parte integrante de éstos, por lo que, por consiguiente, el personal está obligado dar estricto y fiel cumplimiento de las disposiciones que se contemplan en su texto.

ARTICULO 2º: La potestad de dirección y disciplina del empleador contenidas en el presente Reglamento, y en general el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos. Del mismo modo, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.

TÍTULO II – TERMINOS Y DEFINICIONES

ARTICULO 3º: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

1. **Gestión preventiva:** Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.
2. **Entorno de trabajo seguro y saludable:** Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.
3. **Normas de prevención de riesgos laborales:** Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las

personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.

4. **Peligro:** Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.
5. **Enfermedad Profesional:** Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 7° Ley 16.744).
6. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5° Ley 16.744).
7. **Accidente de Trayecto:** Son aquellos sufridos por el trabajador en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. El accidente del trayecto deberá ser acreditado ante el organismo administrador, mediante parte de Carabineros u otros medios igualmente idóneos y fehacientes. (Art. 5° Ley N° 16.744 y Art. 7° inciso 2° Decreto Supremo N° 101).
8. **Incidentes o sucesos peligrosos:** Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.
9. **Riesgo Profesional:** Riesgos a que está expuesto el trabajador a causa o con ocasión de la prestación de sus servicios y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional definidos en los Art. 5° y 6° Ley N° 16.744.
10. **Riesgo grave e inminente:** Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.
11. **Factor de riesgo:** Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de

riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización

12. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III del reglamento N°44, de julio de 2024, el que estará integrado por tres representantes del empleador y tres representantes de los funcionarios del Colegio, con sus respectivos suplentes, destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene de este.
13. **Departamento de Prevención de Riesgos:** Corresponde a aquel órgano del colegio encargado de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.
14. **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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
15. **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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
16. **Violencia en el trabajo ejercidas 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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
17. **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3° letra b del Código del Trabajo).
18. **Empleador:** Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Art. 3° letra a del Código del Trabajo).
19. **Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro

de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Art. 3º del Código del Trabajo).

20. **Lugares o centros de trabajo:** Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.
21. **Puesto de trabajo:** Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.
22. **Condiciones y entorno de trabajo:** Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
 23. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 24. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 25. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 26. La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.
27. **Medidas preventivas:** Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.
28. **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.
29. **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.

30. **Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos:** Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del reglamento 44.
31. **Mapa de riesgos:** Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora, de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 del Reglamento 44.
32. **Representantes de las personas trabajadoras:** Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
33. **Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:** Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora
34. **Elemento de Protección Personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Art. 1° Decreto Supremo No 173 Ministerio de Salud.
35. **Normas de Seguridad:** Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento.
36. **Organismo Administrador del Seguro:** Organismo que tiene por fin administrar sin ánimo de lucro el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con la Ley N° 16.744.(en el caso del colegio Asociación Chilena de Seguridad)

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

TÍTULO III – DE LAS CONDICIONES DE INGRESO

ARTICULO 4º: Para ingresar como trabajador al **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO**, son requisitos:

1. No haber sido condenado o procesado, según corresponda, por los crímenes o simples delitos que legalmente inhabilitan para prestar servicios en los establecimientos educacionales, como tampoco figurar en el registro de inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores;
2. Cumplir con los requisitos de estudio establecidos para el cargo al que se postula;
3. Tener salud compatible para el desempeño de las funciones propias del cargo, lo que se acreditará por certificado médico expedido por médico que la empresa determine;
4. Rendir y aprobar los exámenes de ingreso y psicolaborales fijados para el cargo a que se postula;
5. Tener 18 años cumplidos;
6. Respecto del personal docente, ser profesional de la educación, sea en calidad de titulado, autorizado o habilitado;
7. Tratándose de los asistentes de la educación, cumplir los niveles de estudios exigidos para el cargo, para ser contratado en cargos administrativos se requerirá haber rendido satisfactoriamente el 4º año de enseñanza media o su equivalente, y poseer conocimientos de computación a nivel usuario (Word, Excel, PowerPoint) , lo que se acreditará mediante el examen correspondiente
8. Respecto del personal docente en idioma rendir y aprobar una prueba de conocimiento específico, dispuesto por la empleadora.
9. En el caso de aplicarse exámenes preocupacionales de salud y de evaluación psico laboral serán efectuados previa autorización escrita del postulante, como, asimismo, la entrega de sus resultados a la empresa. Los resultados de los exámenes serán tratados con absoluta reserva.

ARTICULO 5°: Las personas interesadas en ingresar como trabajadores de **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO** deberán entregar previamente en la dependencia a la cual se delegue esta responsabilidad, todos los antecedentes que éste requiera y juzgue necesarios, según el caso de que se trate, para la suscripción del respectivo Contrato de Trabajo.

Con todo, el postulante deberá acompañar los siguientes documentos mínimos:

1. Copia legalizada ante Notario de su cédula nacional de identidad vigente
2. Certificado de nacimiento del postulante extendido por el Registro Civil e Identificación
3. Currículo actualizado
4. Certificado de Antecedentes para Fines Especiales, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, con vigencia no superior a 30 días.
5. Certificado consulta inhabilidades por maltrato relevante al día, emitido por el Registro Civil e Identificación.
6. Certificado consulta inhabilidades para trabajar con menores de edad al día, emitido por el Registro Civil e Identificación.
7. Si excepcionalmente se contratara a un menor de 18 años y mayor de 15 deberán presentar la autorización exigida por el artículo 13 del Código del Trabajo.
8. En el caso de ser extranjero, la visa o permiso especial de trabajo que lo habilite para prestar servicios en Chile.
9. Original o copia legalizada del título profesional o los estudios o acreditaciones necesarias para desempeñar un determinado cargo.
10. Certificados de experiencia profesional después del título.
11. Finiquito otorgado por su anterior empleador, salvo que se trate de su primer trabajo.
12. Certificado de Afiliación a las Instituciones u Organismos de Previsión y de Salud a que pertenezca.
13. Certificado de situación militar al día, si fuera hombre
14. Fotografía reciente (tamaño carné).
15. Informe psico laboral que acredite el perfil requerido para desempeñar un determinado cargo.
16. Certificado de salud compatible con el servicio, extendido por algún establecimiento hospitalario y/o médico particular, en caso de que fuera requerido.
17. Certificado de matrimonio o acuerdo de unión civil, si fuera casado o conviviente civil, para fines de asignación familiar y/o de bienestar.

18. Certificado de nacimiento de los hijos, si tuviera derecho a percibir asignación familiar.
19. Certificado de retenciones judiciales, en caso de que corresponda.
20. Certificado de Antecedentes Comerciales, solamente cuando la Empresa lo solicite y se trate de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.
21. Certificado de la Institución que corresponda, fotocopia de la Licencia de Conducir Clase A o B y de la hoja de vida, en el caso de postulantes al cargo de conductor o que vayan a realizar funciones de conducción y de aquellos dependientes a quienes se les asigne vehículo para su desempeño en la Empresa. La renovación de la licencia será de cargo del trabajador, cuya fotocopia deberá entregar a la empresa.
22. Los demás antecedentes que el **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO** estime necesarios en cada caso particular.

En casos determinados por el **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO**, éste podrá eximir a los postulantes de la presentación de uno o más antecedentes antes expuestos.

ARTICULO 6°: Si los antecedentes personales del trabajador, relativos a, por ejemplo, su estado civil, domicilio, profesión u otros consignados en el contrato, así como los relativos a la afiliación en Instituciones Previsionales y de Salud, experimentaren modificaciones o cambios, aquel estará obligado a ponerlos por escrito en conocimiento del colegio y comunicarlo a la dirección del **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO**. La comunicación deberá hacerse por escrito en el mes en que se produzcan, y a ella se acompañarán los documentos pertinentes, si fuere del caso.

En consecuencia, se entenderán vigentes para todos los efectos legales y contractuales los antecedentes personales proporcionados por el trabajador mientras no se informen ningún cambio, liberando al colegio de toda responsabilidad por la no percepción, atraso o pérdida de los beneficios correspondientes.

ARTÍCULO 7°: Si con posterioridad al ingreso se comprobare que para ingresar una persona ha presentado documentos falsos o adulterados, se dará término de inmediato al contrato de trabajo del infractor, por aplicación de las causales de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, toda vez que se entiende que con este tipo de ocultamientos y actitudes se atenta al deber de veracidad y la obligación de comportarse de buena fe en el cumplimiento del

contrato.

TÍTULO IV – DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 8°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 4° y acompañados los documentos requeridos en el artículo 5° anteriores y se decidiere contratarlo como trabajador, se escriturará y suscribirá el respectivo Contrato de Trabajo dentro de los plazos establecidos por la ley, del cual un ejemplar quedará en poder del trabajador y, a lo menos, uno en poder del Empleador. En este deberá dejarse además constancia, bajo la firma del trabajador, de la circunstancia de haber recibido el ejemplar del contrato que le corresponde y un ejemplar del presente Reglamento.

El Contrato de Trabajo impone no solo las obligaciones que expresamente establece, sino también aquellas que emanen de la naturaleza de este, del Código del Trabajo, , el Reglamento Interno Educativo (RIE) y de este Reglamento.

ARTICULO 9°: Contenido del contrato

- 1) El Contrato de Trabajo contendrá, a lo menos, las estipulaciones previstas en el Art. 10 del Código del Trabajo:
 - a. Lugar y fecha de celebración del contrato.
 - b. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
 - c. 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.
 - d. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
 - e. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
 - f. Salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el presente Reglamento Interno.
 - g. Plazo del contrato.
 - h. Demás pactos que acordaren las partes, entre los que se incluyen, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará la empleadora en especies o servicios.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares de este o en documento anexo.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprende la actividad de la Empresa.

Asimismo, 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 sujeto a las normas del Art. 152 Quáter M del Código del Trabajo si procediere

2) Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

- 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;
 - c. Lugar y horario para la prestación de servicios. El tiempo que el docente utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral, se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley, y el costo de movilización será de cargo del empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente, y.
 - d. Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.
 - e. El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.
- 3) 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.

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.

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

ARTICULO 10°: No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, aún en este caso la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

ARTICULO 11°: La emisión, firma, gestión, y envío de la documentación laboral, podrá ser efectuada en forma electrónica, debiendo para tales efectos la empleadora utilizar un sistema que cumpla con las exigencias dispuestas por la Dirección del Trabajo, para cuyos efectos el trabajador deberá señalar su correo electrónico personal.

ARTÍCULO 12°: EL COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO 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 y que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo N° 12 del Código del Trabajo.

ARTICULO 13°: El ochenta y cinco por ciento (85%), a lo menos, de los trabajadores que están con contrato de trabajo deben ser de nacionalidad chilena. Para computar la proporción 85% se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

- a. Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente.
- b. Se excluirá al personal técnico especialista.
- c. Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno.
- d. Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

ARTICULO 14°: Se podrán celebrar contratos de trabajo con menores de dieciocho años y mayores de quince sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de estos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Los contratos de trabajo se deberán registrar en la respectiva Inspección del Trabajo, de acuerdo con el Art. N° 13 del Código del Trabajo y Art. único N° 1 Ley N° 20.189.

ARTICULO 15°: El Colegio no podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez de conformidad al Art. N° 194 del Código del Trabajo y Art. único N° 1 Ley N° 19.591. De igual modo no se podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno."

TÍTULO V – DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

PÁRRAFO 1 - NORMAS GENERALES

ARTICULO 16°: Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios de conformidad al contrato de trabajo. constituirá también Jornada de Trabajo el tiempo en que el trabajador, se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

ARTICULO 17°: La duración y distribución de la Jornada de Trabajo será la establecida en los respectivos contratos individuales, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la Ley ni alterarse, sino en los casos previstos por esta.

Respecto de los trabajadores afectos a una jornada máxima de trabajo de 44 horas cronológicas semanales, no podrá distribuirse en más de seis, ni en menos de cinco días. En ningún caso, la jornada ordinaria podrá exceder de 10 horas por día.

PÁRRAFO 2 - DE LA JORNADA ORDINARIA

ARTICULO 18°: La jornada ordinaria no excederá de 44 horas semanales, disminuyendo su extensión a 42 horas semanales en abril de 2026 y llegando a 40 horas semanales en abril de 2028, según lo establece la ley 21.561.

ARTICULO 19°: Las jornadas de trabajo del personal administrativo, paradocente y docente se distribuirán dentro del horario de funcionamiento del **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO**, comprendido entre las 7:00 hrs. y las 18:30 hrs. de lunes a viernes. Esto a excepción de actividades expresamente autorizadas para funcionamiento fuera de este horario, siendo el caso

ARTICULO 20°: Por circunstancias que afecten a todo el Colegio el Empleador podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida en hasta sesenta minutos, sean anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar aviso correspondiente al trabajador a lo menos con treinta días de anticipación.

ARTICULO 21°: La Jornada Ordinaria podrá excederse, y los trabajadores tendrán la obligación de laborar, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en el funcionamiento de la Empresa, en algunos de los siguientes casos:

- a) Cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito.
- b) Cuando deban impedirse accidentes.
- c) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

En estos casos, las horas trabajadas en exceso se pagaran como extraordinarias de acuerdo con el Art. N° 29 del Código del Trabajo.

PÁRRAFO 3 - DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA y SEMANAL

ARTICULO 22°: La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria de conformidad al Art. N° 34 del Código del Trabajo.

ARTICULO 23°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. Se declara Día Nacional del Trabajo el 1 de mayo de cada año. Este día será feriado de conformidad al Art. N° 35 del Código del Trabajo.

PÁRRAFO 4 - DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA

ARTICULO 24°: Son horas extraordinarias la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales del colegio. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes según se establece en el Art. 30 del Código el Trabajo.

ARTICULO 25°: Ningún trabajador del Colegio podrá trabajar horas extraordinarias si estas no han sido previamente pactadas por escrito con el respectivo jefe del área o con la Jefatura en quien se delegue esta responsabilidad, de acuerdo con el Art. 32 del Código el Trabajo.

ARTICULO 26°: Las horas extraordinarias devengadas hasta el día 20 de cada mes su liquidación y pago se hará juntamente con el pago de las remuneraciones ordinarias del respectivo período. De conformidad al inciso cuarto del artículo 510 del Código del Trabajo, el derecho al cobro de horas extraordinarias prescribe en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

No se considerará trabajo extraordinario el tiempo laborado en compensación de un permiso, siempre que la compensación de estos haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada de igual forma por la Jefatura directa o habilitada para tal efecto por el empleador.

ARTICULO 27°: Las partes podrán acordar por escrito, que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado, con tope de hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, de conformidad a la normativa legal.

PÁRRAFO 5 - TRABAJADORES EXCEPTUADOS DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA

ARTICULO 28°: Quedarán excluidos de la limitación de Jornada de Trabajo quienes se encuentren en algunas de las situaciones de excepción previstas en la Ley, tales como los gerentes, subgerentes, apoderados con facultades de administración; y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de la función desempeñada, dejándose constancia de ello en el respectivo contrato de trabajo o en un anexo del mismo.

ARTICULO 29°: Los trabajadores exceptuados de limitación de jornada no estarán obligados a registrarse en los sistemas de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que existan en el colegio, no teniendo derecho a impetrar o percibir pago alguno por concepto de horas extraordinarias.

PÁRRAFO 6 - DE LA JORNADA PARCIAL

ARTICULO 30°: Los trabajadores que fueren contratados por el Colegio con Jornada a Tiempo Parcial, esto es, cuando se ha convenido una Jornada de Trabajo no superior a dos tercios del máximo de la Jornada Ordinaria que establece la Ley, se encontraran afectos a la normativa señalada en el Art. 40 bis y siguientes del Código del Trabajo.

PÁRRAFO 7 – DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

ARTICULO 31° Las partes podrán pactar, en las funciones que lo permitieren, 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, En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

a) Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

b) 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 o trabajadoras que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en este Título.

Los equipos y materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador. El mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, en la medida que el equipo sea de propiedad de la empresa.

ARTICULO 32.° El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que

acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el 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; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda

ARTICULO 33 ° Los trabajadores o trabajadoras que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

Si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerda 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 parte con una anticipación mínima de treinta días. Si la relación laboral se inició bajo modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, será necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad presencial.

ARTICULO 34 ° 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 del colegio con tiempos de trabajo fuera de ella.

Los horarios de trabajo que deben cumplir los teletrabajadores y trabajadores a distancia estarán sujetos a lo establecido en este Reglamento y en función de lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

En estos casos el trabajador deberá concurrir al lugar de trabajo a prestar sus servicios personales de acuerdo con las funciones propias de su cargo y/o las indicadas por la jefatura, de forma presencial durante los días y horarios que, conforme con la programación semanal que defina el Empleador o el responsable del área correspondiente, le comunique por escrito (incluyendo correos electrónicos) con al menos una semana de anticipación.

ARTICULO 35° Además de las estipulaciones previstas en el Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberá contener lo siguiente:

- 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, 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 del derecho de las partes determine volver unilateralmente a las condiciones originales, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días, según lo establecido precedentemente.
 - d. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
 - e. 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.
 - f. El tiempo de desconexión. El trabajador o trabajadora contará con su derecho a desconexión, tiempo en el cuál ellos no estarán obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos por parte del empleador. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas y correrá entre el término de su horario de contrato y el inicio de este al día siguiente.

ARTICULO 36° El colegio trabajará en la adopción de medidas de seguridad y salud para proteger la seguridad y la vida, no obstante, ello no resta la responsabilidad del Teletrabajador, quien debe observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo.

Será aplicable, por tanto, la Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de teletrabajo y trabajo a distancia, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Decreto Supremo N° 18, que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en modalidad a distancia, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y toda aquella normativa pertinente.

ARTÍCULO 37°: El Empleador ejercerá la supervisión al Trabajador por medios electrónicos e informáticos, tales como correos electrónicos, mensajes de texto, llamada telefónicas o llamadas de conferencia o video conferencia.

Si por motivos de servicio fuera necesaria la presencia física de representantes del Empleador en el lugar donde el Trabajador prestará servicios en esta modalidad, dicha visita ser realizará sólo con el consentimiento previo del Trabajador.

ARTÍCULO 38°: El Trabajador deberá contar en el domicilio en que prestará sus servicios a distancia con un adecuado espacio de trabajo para la prestación de sus servicios de manera remota, el cual asegura condiciones suficientes para la protección de su vida y salud, lo que es un requisito esencial para la prestación de sus servicios remotos; en consecuencia que el lugar de teletrabajo deberá reunir todas las medidas de seguridad y condiciones necesarias para el correcto desempeño de las labores, en conformidad con lo dispuesto a las normas del artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo y la Ley N° 16.744.

ARTÍCULO 39°: El Trabajador deberá respetar descansos y su jornada de trabajo, así como velar por su propia seguridad, por lo cual será responsable de ajustar sus funciones dentro del ámbito de su autonomía. En los periodos u horarios en que preste sus servicios de manera presencial en su lugar de trabajo, el Trabajador deberá conocer, cumplir y observar estrictamente los planes, programas, protocolos, procedimientos y acciones que el Empleador disponga en el ámbito de la higiene y seguridad en el trabajo.,

TÍTULO VI – DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 40° Para los efectos de controlar la asistencia y las horas de trabajo, tanto de la jornada ordinaria como extraordinaria, los trabajadores deberán registrar el ingreso y salida de lugar de trabajo por el medio de control de asistencia que el colegio determine, el que será único para todos los dependientes.

El registro deberá hacerse en forma inmediata al ingreso y egreso del trabajo, exclusivamente mediante la utilización del sistema de control destinado para tal efecto.

Procedimiento que deben realizarse en forma estrictamente personal. Solo podrán permanecer en los lugares de trabajo o en el respectivo recinto o establecimiento, una vez terminada la Jornada Ordinaria, o llegar a dichos lugares con anterioridad al inicio de esta, quienes sean expresamente autorizados para ello por su jefe directo o habilitado para tal efecto, ya sea ante una necesidad temporal de efectuar trabajo extraordinario mediante firma del respectivo pacto o bien por un permiso compensado previamente acordado.

El colegio podrá, por escrito, eximir de la obligación de registro a aquellas personas que, por la naturaleza de sus funciones, se deben sustraer del sistema de registro

horario.

En el caso de teletrabajo, el colegio implementará un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia. Sin perjuicio de lo anterior, 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.

TÍTULO VII- DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 41°: Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y las adicionales en especie valuadas en dinero que deben percibir los trabajadores del Colegio por causa del Contrato de Trabajo de acuerdo a los Art. 7,10 y 41 del Código del Trabajo y Art. único, No 6 Ley No 19.759.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 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.

La remuneración que percibirán los trabajadores del Colegio será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato individual de trabajo o la que eventualmente pudiere pactarse en los contratos colectivos y se reajustarán en la forma y por los periodos que se señalen en dichos instrumentos.

ARTICULO 42°: Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, por mes vencido, a más tardar el último día hábil de cada mes, conforme lo dispuesto en el Art. 54 del Código del Trabajo. Estas remuneraciones podrán estar disponibles para los trabajadores el último día hábil del mes, en un depósito a la cuenta bancaria personal o cheque, de acuerdo con lo convenido con el trabajador en particular.

ARTICULO 43° Las remuneraciones se pagarán en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días, otras formas de pago u horas de pago.

Para mayor seguridad y facilidad de pago, el Colegio podrá depositar la remuneración del trabajador que así lo solicite, en la cuenta bancaria, previamente singularizada en su Contrato de Trabajo o en otro documento e informada a la Encargada de Remuneraciones.

Posterior a su pago el trabajador recibirá una liquidación de remuneraciones con la indicación del monto pagado, de la forma en que se determinó y de las deducciones efectuadas.

El anticipo de remuneraciones se pagará a más tardar el día 15 de cada mes y su monto será variable dependiendo de lo solicitado expresamente por el trabajador, el que en ningún caso podrá exceder del 40% de su respectivo sueldo base, deducido el saldo en contra que pudiere presentar el trabajador al momento de pago de dicho anticipo. Cualquier solicitud de modificación del monto del anticipo deberá ser formulada por escrito por el trabajador, el cual comenzará a regir desde el mes siguiente a la aprobación de su petición.

ARTICULO 44: ° En caso de dudas o reclamos respecto de la forma como se realizó la liquidación y de los montos recibidos, el trabajador podrá solicitar su aclaración a más tardar el día siguiente del pago, por escrito al área de remuneraciones.

ARTICULO 45° Las remuneraciones son inembargables en los términos indicados en el artículo 57 del Código del Trabajo. Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 bis de la ley 21.389, o de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador o trabajadora en contra de la empresa en el ejercicio de sus funciones, podrán retenerse y/o embargarse las remuneraciones del trabajador o trabajadora.

ARTICULO 46°: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, 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 y demás descuentos legales de conformidad al artículo 58 del Código del Trabajo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, el descuento se realizará acorde con la resolución judicial respectiva.

Asimismo, podrá deducir de las remuneraciones, las sumas o porcentajes que el empleador y el trabajador acuerden por escrito, destinados a otros pagos de cualquier naturaleza. El total de estas deducciones no podrá exceder del máximo establecido en el Art. 58 del Código del Trabajo.

El Colegio no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en

especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el Reglamento interno de la empresa.

ARTÍCULO 47°: Cualquier remuneración ocasional que el **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO** conceda al trabajador, fuera de las que corresponden por ley o contratos individuales o colectivos, se entenderá otorgada a título de mera liberalidad y no constituirá en caso alguno, derecho adquirido para el trabajador.

TÍTULO VIII – DEL FERIADO ANUAL

ARTICULO 48°: "Los asistentes de la educación gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año.

ARTÍCULO 49°: Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

ARTÍCULO 50°: "Sin perjuicio del inciso anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado el Director Ejecutivo, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados.

ARTICULO 51°: "En cuanto al feriado progresivo, atendida la extensión del feriado otorgado en el inciso 1° del artículo 41 y considerando que la ley no contempla la posibilidad de ampliar el feriado en razón de la antigüedad, no resulta aplicable en la especie la norma del feriado progresivo contenida en el artículo 68 del Código del Trabajo.

ARTICULO 52°: "Lo mismo ocurre con el feriado proporcional, toda vez que como consecuencia de la normativa especial que rige a los asistentes de la educación en

materia de feriado, no resultan aplicables en tal aspecto las normas del Código del Trabajo".

ARTÍCULO 53°: Tratándose de trabajadores cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirán una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

ARTÍCULO 54°: De acuerdo con los artículos 74 y 76 del Código del Trabajo, el personal docente contratado por el **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO** tendrá derecho a feriado colectivo en el período de las vacaciones escolares definidas para el establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, el Colegio podrá requerir la presencia de los docentes con una semana de anticipación a la fecha en que deba comenzar el período escolar para la Educación Media.

Excepcionalmente, por requerimientos especiales de la Dirección del Colegio, canalizados a través de los directores de ciclo, el Colegio podrá solicitar la presencia del personal docente en el período comprendido entre el fin del año académico y hasta el 10 de enero de cada año; sin perjuicio del derecho a reclamo ante la Dirección del Colegio u otra autoridad competente.

TITULO IX - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN PARA RESGUARDAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO.

ARTICULO 55°: El Colegio dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, experiencia, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito a la unidad de administración y finanzas. De conformidad al Art. 62 bis del Código del Trabajo.

El procedimiento de reclamo se registrará de acuerdo con las siguientes reglas:

El trabajador/a que considere vulnerado el principio antes mencionado podrá formular un reclamo por escrito el que contendrá a lo menos los siguientes antecedentes:

- a. nombre completo y cedula de identidad del afectado,
- b. el cargo que ocupa, su función y su dependencia jerárquica,
- c. el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad,
- d. las razones que lo fundamenta y la forma en que se ha cometido la infracción denunciada
- e. firma de quien presenta el reclamo y
- f. fecha del reclamo

El encargado de recibir la denuncia firmará una copia del reclamo respectivo y la devolverá al trabajador en señal de recibo. Dicho reclamo deberá ser contestado por escrito en un plazo de 10 días hábiles, firmando el trabajador una copia de la aludida respuesta.

ARTICULO 56°: En el caso que el trabajador/a no esté de acuerdo con la respuesta del Empleador, podrá recurrir al tribunal competente para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el párrafo 6o del capítulo II del título I del libro V, del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 57°: Se guardará confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

ARTICULO 58°: Los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales se encuentran en el anexo No 2, y serán actualizados de acuerdo con los requerimientos del empleador, quedando a disposición de los trabajadores en la Intranet.

TÍTULO VIII – TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 59°: El Empleador o el Trabajador, en su caso, podrán poner término al Contrato de Trabajo, de acuerdo con las causales y en las condiciones que establecen los Art. 159 del Código del Trabajo, esto es:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.

4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 60: El Contrato de Trabajo terminará sin derecho a indemnización alguna cuando el Empleador le ponga término invocando una o más de las causales señaladas en el Art. 160 del Código del trabajo, esto es:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b. Conductas de acoso sexual;
 - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
 - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña,
 - f. Conductas de acoso laboral.
- 2- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de 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.
 - 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.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

ARTÍCULO 61°: El Colegio podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de estos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, de conformidad al primer inciso del Art. 161 del Código del Trabajo.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como directores, gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, de conformidad al inciso segundo del artículo 161 el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

ARTÍCULO 62°: La inobservancia o incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que se contienen en este Reglamento, el Reglamento Interno Educativo (RIE) o los contratos individuales de trabajo, podrán constituir un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo a el Trabajador, habilitando en tal caso al Empleador para ponerle término sin derecho a indemnización alguna, en los términos del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de las demás sanciones a las que puedan exponerse los Trabajadores y a las otras causales de terminación del contrato que puedan derivar de la inobservancia o incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones señaladas.

ARTÍCULO 63°: En los casos en que la causa del término de contrato sea por la renuncia del Trabajador, esta renuncia debe ser formalizada a través de una carta de renuncia la cual debe ser ratificada por el Trabajador ante cualquiera de los ministros de fe que establece la ley. La carta debe ser dirigida al jefe directo con copia a Gerencia de Personas.

Si se trata de personal docente, la carta deberá ser dirigida al Director del Colegio con copia al sostenedor

ARTÍCULO 64°: Todo Trabajador desvinculado, deberá restituir todos los implementos de propiedad del Colegio, facilitados para el desarrollo de sus funciones, a su jefe directo, o al área de administración y finanzas.

ARTÍCULO 65°: Al término de los servicios del trabajador, se le pagarán las prestaciones e indemnizaciones que corresponda de acuerdo con la ley o su contrato individual de trabajo, con deducción de cualquier suma que la empresa deba legalmente descontar.

ARTÍCULO 66°: Las indemnizaciones que el Trabajador perciba de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes, serán incompatibles con toda otra que pudiera corresponderle financiada en todo o en parte por el empleador, salvo las que paguen las mutualidades de empleadores y las establecidas extraordinaria y excepcionalmente en los contratos o convenios colectivos de trabajo y/o en documentos anexos o complementarios a los mismos.

ARTÍCULO 67°: Los finiquitos deberán ser ratificados ante un Inspector del Trabajo, Notario Público, Oficial del Registro Civil o el secretario Municipal correspondiente, u otra autoridad a quien legalmente se le autorice para estos efectos.

ARTÍCULO 68°: En el mismo finiquito, la Empresa dejará constancia de la fecha de iniciación y término de los servicios, así como la causal de término de la relación laboral.

ARTÍCULO 69°: En el caso del personal docente contratado desde el 01 de marzo hasta antes de las vacaciones escolares de invierno, el primer contrato tendrá vigencia hasta el último día del mes de febrero de año siguiente y podrá ser renovado hasta por un año más.

ARTÍCULO 70°: Para el personal docente contratado a partir de segundo semestre, el primer contrato tendrá vigencia hasta el fin de las actividades escolares del año en curso de que se trate, luego del cual puede igualmente ser renovado hasta por un año más.

ARTICULO 71°: En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el colegio no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las causales del artículo 160 del Código del trabajo.

TÍTULO IX - DE LAS LICENCIAS, PERMISOS Y DESCANSOS

PÁRRAFO 1 - DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 72°.

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

ARTÍCULO 73°. Se distinguen las siguientes clases de licencias:

a. Licencia por Enfermedad

El trabajador que por enfermedad estuviera imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empleadora, por si o por medio de un tercero, dentro de las tres primeras horas de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar aviso oportunamente.

El aviso deberá ser dado a la Dirección o a quien lo reemplace o subrogue.

Además del aviso, el trabajador deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante la correspondiente licencia médica extendida por profesional competente.

La empleadora se encuentra facultada para controlar el reposo de los trabajadores que hacen uso de licencias médicas, para cuyo efecto y de acuerdo al artículo 51° del Decreto N° 3 del Ministerio de Salud Pública, puede disponer visitas domiciliarias.

Mientras dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

b. Licencias por Maternidad.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que cubrirá un período que se iniciará seis semanas antes del parto y terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio que será de cargo del organismo de seguridad social a que estén afiliadas. Este derecho no puede ser renunciado por la trabajadora por disposición expresa del legislador, quedando prohibido durante dichos períodos el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causas de enfermedad debidamente comprobadas.

Con todo, la trabajadora deberá comprobar que el estado de embarazo ha llegado al período para hacer uso del descanso prenatal y postnatal, con certificado médico o de matrona.

Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención Médica Preventiva o Curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente ambas circunstancias, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

c. Licencia Post- Natal Parental

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental con jornada completa de doce semanas a continuación del descanso postnatal, durante el cual

recibirán subsidio, cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

La trabajadora puede optar por hacer uso del postnatal parental por la mitad de su jornada, abarcando en tal caso el permiso dieciocho semanas.

En tal caso, la trabajadora percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso Trabajo, segundo del artículo 22 del Código del podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer el derecho a permiso parental con jornada parcial la trabajadora deberá dar aviso a la empleadora mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días corridos de anticipación al término del descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental a jornada completa.

La empleadora está obligada a reincorporar a la trabajadora por la mitad de su jornada, cuando ésta así lo solicite, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su descanso prenatal.

La negativa de la empleadora a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días corridos de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto.

La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleadora.

La Inspección del Trabajo deberá resolver si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa de la empleadora.

La ley le otorga al padre el derecho al permiso postnatal parental en las condiciones previstas en la normativa legal. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las

semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso aplicándosele toda la normativa vigente sobre esta materia

Tienen también derecho a permiso postnatal parental la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del Tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor.

d. Licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año.

La madre trabajadora, tendrá derecho a licencia cuando la salud del hijo menor de un año requiera de la atención en el hogar, con motivo de enfermedad grave, lo que deberá acreditarse con certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores. la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo 198 del Código del Trabajo, por el período que el respectivo servicio determine.

Si ambos padres son trabajadores cualesquiera de ellos a elección de la madre, podrá hacer uso de esta licencia.

Igual derecho asistirá al padre que tuviere la tuición por sentencia judicial o en caso de fallecimiento de la madre o si está estuviere imposibilitada para hacer uso de este beneficio.

Este beneficio, a falta de ambos padres, se concederá a quien acredite su tuición o cuidado.

e. Licencia por condición grave de salud de un niño o niña.

Los padres y madres trabajadores de niños afectados por una condición grave de salud, y afectos al Seguro establecido en la Ley N°21.063, puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañarlos o cuidarlos personalmente, con derecho a percibir durante dicho período de ausencia un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración.

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 mismos términos que habría correspondido al padre o madre.

Se entiende por condición grave de salud de un niño o niña:

1. Cáncer.
2. Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
3. Fase o estado terminal de la vida.
4. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

En los casos de los números 1), 2) y 3) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de dieciocho años de edad. En el caso del número 4) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años de edad.

Si la condición grave de salud del menos es cáncer la duración del permiso será de hasta 90 días, por cada hijo o hija afectado, dentro de un período de doce meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. El permiso podrá ser usado por hasta dos períodos continuos respecto del mismo diagnóstico.

Si la condición grave es el trasplante de Órgano Sólido y de Progenitores Hematopoyéticos, el permiso será de hasta 90 días, por cada hijo o hija afectado, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

Si es Fase o Estado Terminal, el permiso durará hasta producido el deceso del hijo o hija.

Si se trata de un Accidente Grave, el permiso será de hasta 45 días, en relación al evento que lo generó, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

F. Accidente Grave o Enfermedad Terminal Menor de 18 Años:

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección. de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al

padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

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 inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo, sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 del Código del Trabajo para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, 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.

Sin perjuicio del derecho a este permiso, también la madre y el padre trabajador tendrán derecho a hacer uso del Seguro obligatorio de conformidad con lo establecido en la Ley N° 21.063 que les permite a los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal, de conformidad a lo establecido en el N° 15 siguiente del presente Reglamento.

PARRAFO 2: DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 74°. Se distinguen los siguientes permisos:

a. Permiso por nacimiento del hijo o por adopción.

El padre biológico tendrá derecho a cinco días de permiso pagado el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto y en este caso será de forma continua, pero en días hábiles o bien distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha

del nacimiento. Igual derecho asistirá al adoptante a partir de la notificación de la resolución que le otorga el cuidado personal o acoga la adopción del menor.

El padre y la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, 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 su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

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 mismos términos que el padre o la madre.

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 a este permiso, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

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. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados precedentemente, 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.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

b. Permiso a los padres con hijos con discapacidad.

Los padres como, asimismo, quienes tengan el cuidado personal o sean cuidadores de un menor con discapacidad, inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante, tendrán derecho de ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año.

Dichas jornadas podrán ser distribuidas a elección de ellos, en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

Igual derecho tendrán respecto de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa.

Tratándose de los padres, si ambos son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso.

Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado por el trabajador.

El permiso referido deberá ser restituido por el trabajador imputándolo a futuros feriados, horas extras o en la forma que las partes convengan. De no ser posible lo anterior se descontará un día por mes o en forma íntegra si el trabajador deja de prestar servicios por cualquier causa.

c. Permiso por muerte de cónyuge, conviviente civil y, parientes.

En caso de muerte de un hijo, el trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado adicional al feriado, que deberá hacerse efectivo a partir de la fecha del respectivo fallecimiento.

Asistirá al trabajador en caso de muerte del cónyuge o conviviente civil siete días corridos de permiso pagado adicional al feriado, que deberá hacerse efectivo a partir de la fecha del respectivo fallecimiento.

En las situaciones que anteceden el trabajador gozará de fuero por el periodo de un mes, a contar del fallecimiento, salvo que esté afecto a un contrato a plazo fijo o por obra o servicio, en que solo se encuentra amparado por dicha prerrogativa durante la vigencia del contrato si fuere inferior a un mes.

Asistirá al trabajador siete días hábiles continuos de permiso en caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, que podrán hacerse efectivos solo desde la acreditación de la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

En caso de muerte de la madre o del padre o de hermano el permiso será de cuatro días hábiles, que deberá hacerse efectivo a partir de la fecha del respectivo fallecimiento.

Igualmente, le asistirá al trabajador el derecho a dos días corridos de permiso pagado adicional al feriado en caso de muerte de abuelos (paterno, materno), que deberá hacerse efectivo a partir de la fecha del respectivo fallecimiento.

d. Permiso para la práctica de mamografía y examen de próstata.

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

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

e. Permiso por matrimonio o celebración de acuerdo de unión civil

En el caso de contraer matrimonio o celebrar acuerdo de unión civil, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador deberá avisar a su empleadora con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

f. Permiso para vacunarse o recibir otro medio de inmunización.

Los trabajadores tendrán derecho a medio día de permiso laboral para asistir a vacunarse o recibir otros medios de inmunización ante programas o campañas públicas de inmunización para el control y prevención de enfermedades transmisibles, siempre que se encuentren dentro de la población objetivo de dichas campañas o programas.

La duración del permiso será complementada, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde los centros de vacunación, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento necesario.

Para el ejercicio de este permiso los trabajadores deberán dar aviso al empleador con al menos dos días de anticipación; asimismo, deberán presentar con posterioridad el comprobante que acredite que concurrieron a vacunarse en la fecha estipulada.

El tiempo del permiso será considerado como trabajado para todos los efectos legales y, 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.

g. Permiso laboral voluntarios de bomberos.

Los Trabajadores que se desempeñen como voluntarios del Cuerpo de Bomberos, inscritos en el Registro Nacional de Bomberos Voluntarios, estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

Por razones de buen servicio, cada vez que el trabajador deba acudir a una emergencia, deberá comunicar esta situación por correo electrónico o mediante contacto telefónico a su jefe superior directo, quien deberá informar de manera inmediata a la jefatura correspondiente.

El tiempo que los Trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El Empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo N° 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo.

El Empleador solicitará a la Comandancia de Bomberos la respectiva acreditación de las circunstancias señaladas en este epígrafe.

h. Permiso a los padres progenitores o tutores de menores de edad diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista.

Los trabajadores que sean padres, madres, progenitores o tutores legales de menores de edad, debidamente diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista, se encuentran facultados para concurrir a emergencias que afecten su integridad, en los establecimientos educacionales donde asistan a cursar su enseñanza parvulario, básica y media. Se entiende por emergencia: “Suceso, accidente que sobreviene; situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata”.

El tiempo ocupado en la emergencia será considerado como trabajado para todos los efectos legales, por ende, el empleador no podrá efectuar el descuento de las remuneraciones.

El trabajador deberá comunicar a la Inspección del Trabajo respectiva, la circunstancia de tener un hijo o menor bajo su cuidado diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista, es decir, a la Oficina a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, preste sus Servicios.

PÁRRAFO 3 - DE LA MATERNIDAD

ARTICULO 75°: 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 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. Trabajo nocturno.
- d. El trabajo en horas extraordinarias.
- e. Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

ARTICULO 76°: Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta al fuero maternal que establece la ley.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera dispuesto el término del contrato en contravención a lo señalado en el artículo 201 del Código del Trabajo, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.

Esto, salvo en los casos de contrato a plazo fijo, siempre y cuando, además, el juez correspondiente autorice el desafuero de la trabajadora.

ARTÍCULO 77°: EL COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO

pagará los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de 2 años de conformidad con lo dispuesto en el artículo 203 del código del trabajo. Para estos efectos, **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO**, designará las salas cunas de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que debe emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.

ARTICULO 78°: Las trabajadoras que tengan a sus hijos menores de dos años en la sala cuna del colegio o en las que esta contrate para prestar dicho servicio, tendrán derecho a disponer, para los efectos de dar alimentos a sus hijos, de a lo menos, una hora al día, la que se considerara como efectivamente trabajada para efectos de las remuneraciones. Este derecho podrá ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- En cualquier momento dentro de la Jornada de Trabajo.
- Dividiendo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la Jornada de Trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. En conformidad al Art. 206 del Código del Trabajo, Art. 2o Ley No 21.155 y Art. Único Ley No 20.166.

El derecho establecido en este artículo también se extenderá a los procesos de obtención de leche materna distintos del amamantamiento directo.

Las madres trabajadoras ejercerán este derecho de conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo. El empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche.

TÍTULO X – DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTICULO 79°: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con 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.

Se entiende por ajustes necesarios 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 prácticas, 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 de la empresa.

Por su parte, para los efectos de este artículo se entiende por conducta de acoso, es toda aquella 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 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. En conformidad con los Art. 7 y 8 Ley N° 20.422, Art. 3 Ley 21.015 y Art. 2 D.S No 64.

ARTICULO 80°: Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 2% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el Art. 13 de la Ley N° 20.422.

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 quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de

dicha información. En conformidad al Art. 157 bis del Código del Trabajo y Art. 3 numeral 3 Ley 21.015.

TÍTULO XI – DE LAS SUGERENCIAS, CONSULTAS Y RECLAMOS

PÁRRAFO 1 - DE LAS SUGERENCIAS, CONSULTAS Y RECLAMOS GENERALES

ARTICULO 81°: El Colegio, contribuyendo con el espíritu de colaboración directa que debe existir entre las partes en el marco de las relaciones laborales, reconoce y garantiza el derecho de sus trabajadores a formular sugerencias, consultas y reclamos.

ARTICULO 82°: Las sugerencias, consultas y reclamos relacionados con el desempeño del trabajador o con la forma en que este debe cumplir con sus obligaciones contractuales, deberán plantearlas a su Jefe directo, y aquellas que se refieran a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean estos legales o convencionales, también deberán interponerse ante dicho superior, quien solo en caso de no poder o no tener atribuciones para resolver, deberá remitirlos cuando corresponda al área de Administración. Con todo, el trabajador podrá omitir hacer la presentación en que se contenga su sugerencia, consulta o reclamo a su jefe inmediato cuando este pudiere estar o aquel creyere que está implicado en los hechos que lo motivaron, en cuyo caso lo hará al superior del jefe en cuestión, de acuerdo con el artículo siguiente.

ARTICULO 83°: El Jefe directo del trabajador o la Jefatura superior a la cual excepcionalmente se haya dirigido en forma directa, según el caso, se ocupará de revisar la presentación y los antecedentes que le sirven de fundamento, y en conjunto con la opinión personal que se haya formado del caso, elevará la documentación a los niveles administrativos a quienes corresponda conocer, resolver y/o responder la presentación del trabajador, lo que deberá ejecutar en un plazo no superior a treinta días, contado desde aquel en que recibió la documentación, salvo que la cuestión, por su naturaleza, requiera ser resuelta en un lapso menor, evento en el cual deberá solucionarse tan pronto como aconsejen las circunstancias.

TÍTULO XII PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y/O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 84. OBJETIVO DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento se establece en cumplimiento de lo dispuesto por la ley N° 21.643, y su objetivo o finalidad es establecer en el **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO** las directrices y normas que regulen las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, incluyendo los derechos y obligaciones de las personas involucradas en dicho procedimiento, las medidas de resguardo que deben adoptarse y eventualmente las sanciones que pueden adoptarse en contra de los responsables de dichas conductas. La finalidad concreta tiene por objeto establecer un mecanismo de acción rápido, eficiente y al alcance de todos los trabajadores, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

ARTÍCULO 85. DE LOS PLAZOS

Todos los plazos contemplados en el presente procedimiento- los que se indican en cada caso- serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y festivos.

ARTÍCULO 86. PRINCIPIOS QUE GUÍAN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO

En el presente procedimiento primarán y deberán considerarse los siguientes principios:

- a. **Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b. **No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación,

- aparición personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- c. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
 - d. **No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
 - e. **Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
 - f. **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
 - g. **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
 - h. **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

- i. **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente Reglamento.
- j. **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

ARTÍCULO 87. DEFINICIONES

A efectos del presente procedimiento se entenderá por:

- a. Acoso sexual.** Se entiende 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.
- b. Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.
- c. Violencia en el trabajo** ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

ARTÍCULO 88. DE LAS DENUNCIAS

La persona afectada por una conducta de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá efectuar una denuncia de forma verbal o escrita ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

88.1. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

88.2. Si la denuncia es escrita podrá efectuarse materialmente en soporte papel o por vía electrónica, a través de correo electrónico u otro medio análogo. En caso de que se utilice la vía electrónica, deberá adjuntarse debidamente firmada.

88.3. Para recibir o formalizar la denuncia se utilizará de manera preferente el formulario que el colegio pondrá a disposición del o la denunciante, y que se adjunta a continuación, el que contiene las exigencias mínimas a señalar, y será difundido y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñen en la institución o sean postulantes o usuarios o usuarias de ésta. Asimismo, la institución dispondrá de una casilla de correo electrónico especialmente habilitada para recibir las denuncias que se formulen por dicha vía.

88.4. La denuncia deberá contener a lo menos la siguiente información:

- a) Fecha y lugar en que se realiza.
- b) Identificación y firma del denunciante, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo, la identificación del denunciante frente a la institución será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados en el presente artículo.
- c) Cuando la denuncia se realice por vía electrónica, el o la denunciante deberá adjuntar el formulario o el instrumento donde conste la denuncia, firmado digitalmente o bien escaneado y firmado materialmente.
- d) Individualización de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible, además se señalará el vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- e) La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.
- f) Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- g) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

88.5. En caso de que la denuncia sea inconsistente, es decir, no cumpla con lo prescrito anteriormente, la autoridad que corresponda requerirá al o a la denunciante para que, en un plazo de 5 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por desistido o desistida de su denuncia.

88.6. Recepción y curso de la denuncia.

88.6.1. Cuando la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante y la otra se incorporará como “cabeza de proceso”.

88.6.2., Si la denuncia es escrita podrá efectuarse materialmente en soporte papel o por vía electrónica, a través de correo electrónico u otro medio análogo. En caso de que se utilice la vía electrónica, deberá adjuntarse debidamente firmada. En caso de efectuarse en soporte papel se dirigirá a la Dirección en sus oficinas del colegio ubicadas en calle ,San Juan 3675, Comuna de San Joaquín.

La denuncia así presentada, se acompañará en un sobre cerrado con indicación de “reservado” o “confidencial”, el que será recibido por la o las personas que al efecto designe el Colegio. El receptor o receptora de la denuncia es, además, la persona encargada de entregar información de cómo procede una denuncia. Quien cumpla con este rol contará con la sensibilización en igualdad de género, no emitirá juicios ni su valoración personal sobre la denuncia, brindará respeto máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto.

El Encargado por el Colegio para esta tarea, deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar el registro al o a la denunciante a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Una vez que reciba la documentación la enviará a la autoridad facultada para instruir la respectiva investigación, en un plazo no mayor a un día hábil.

88.6.3. En el caso que la denuncia se formule por vía electrónica, y a fin de garantizar la confidencialidad de esta, se enviará directamente a la autoridad a quien corresponda instruir el respectivo procedimiento disciplinario, quien deberá acusar recibo de su recepción por la misma vía.

Cuando el denunciado o denunciada sea algún personal directivo, director, gerente u otro se dirigirá a denunciasleykarin@cesvd.cl

88.6.4. Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

88.6.5. Recibida la denuncia por la autoridad respectiva, ésta procederá conforme a lo previsto en el párrafo 6 de este protocolo.

88.6.6. Contención y acompañamiento. Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben estar en relación con la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso. Las medidas pueden considerar:

- i. la separación de espacios físicos.
- ii. Redistribución del tiempo de jornada.
- iii. Proporcionar al denunciante acceso a la atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N° 16.744.

ARTÍCULO 89. REGLAS ESPECIALES EN LA INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

89.1. Instrucción del procedimiento disciplinario.

- a. Recibida una denuncia el colegio deberá adoptar en forma inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas tales como, separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de la jornada si procediera considerando la gravedad de los hechos imputados y las condiciones derivadas de las condiciones de trabajo. Las medidas serán esencialmente temporales y se mantendrán durante toda la etapa en que se extienda el procedimiento administrativo disciplinario.
- b. No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

- c. El encargado o autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario según sea el caso, ordenará instruir el procedimiento disciplinario y designará un o una responsable, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. El colaborador o colaboradora que se designen en calidad de responsable deberá ser notificado por correo electrónico, en el plazo máximo de 24 horas siguientes a la fecha de su nombramiento.
- d. Sin perjuicio de lo anterior, el colegio podrá externalizar la función investigativa en personas idóneas para el cargo y que cumplan con los requisitos exigidos por la ley y este Reglamento.
- e. El designado deberá tener los conocimientos y calificación adecuada, incluyendo la formación en igualdad de género, a fin de indagar de la manera más adecuada posible.

89.2. Del procedimiento investigativo.

Una vez que se ordene la instrucción de una investigación por los hechos denunciados, el procedimiento se regirá por las normas especiales establecidas en el presente protocolo las que dictan de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 21.643 y en el decreto Núm. 21.- de 26 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- 1) **Inicio de la investigación:** La persona responsable designada (el investigador) tendrá un plazo de tres días hábiles, contados desde la recepción de la resolución que lo o la designa e instruye la investigación, para iniciar su trabajo investigativo.
- 2) Dispondrá de diez días hábiles para llevar a cabo la etapa de investigación, pudiendo solicitar fundadamente la prórroga por una vez. En todo caso, esta etapa no podrá extenderse más allá de quince días hábiles.
- 3) **Formulación de cargos:** Con los antecedentes recopilados, el investigador podrá proponer el sobreseimiento o formular cargos en contra del denunciado o denunciada dentro de los dos días hábiles siguientes al término de la etapa indagatoria.
- 4) **Descargos:** La persona denunciada dispondrá de tres días hábiles para efectuar sus descargos a contar del día siguiente a la fecha de notificación de

la resolución que formuló cargos en su contra, pudiendo solicitar una prórroga por igual plazo.

- 5) La persona denunciada en su presentación podrá acompañar documentos y solicitar prueba sobre los hechos materia de la investigación, la cual debe rendirse en un plazo de cinco días hábiles.
- 6) **Informe Final:** El investigador elaborará el informe final de la investigación en un plazo no mayor a dos días hábiles, los que se contarán desde el día siguiente a la presentación de los descargos, si no se decretaron diligencias probatorias; o al día siguiente del vencimiento del término probatorio; o bien al día siguiente de que venza el plazo para formular los descargos sin que se hayan presentado.
- 7) Conocido el informe del investigador, la autoridad que corresponda según sea el caso, dictará la resolución que resuelve la investigación en el plazo de dos días hábiles, la cual será notificada personalmente y en caso de no ser habido, por correo electrónico al afectado.
- 8) En el caso de la investigación por acoso sexual se garantizará que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- 9) En este mismo caso, una vez dictada la resolución que afina el procedimiento o las conclusiones de la investigación, la autoridad que corresponda según sea el caso, deberá informar a la Dirección del Trabajo.
- 10) En los procedimientos de maltrato, acoso laboral y/o sexual no procederá la suspensión de la investigación.
- 11) Serán consideradas como agravantes:
 - La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionado, el colaborador denunciado o colaboradora denunciada, previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.
 - La existencia de asimetría de poder e y/o de jerarquía entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada.
 - La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o sexual.

89.3. Contenidos del informe de investigación. Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
2. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
3. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la

indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.

4. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
7. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
8. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
9. La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

89.4. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

El empleador, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

ARTÍCULO 90. DE LA SANCIONES POR ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

90.1. Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.

Notificado el colegio del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

90.2. Sanciones aplicables a los denunciados.

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones establecidas en cada Reglamento Interno que contemplan:

1. Amonestación verbal;
2. Amonestación escrita con copia a la carpeta personal;
3. Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo;
4. Multa, que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor;
5. Término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, por aplicación de lo dispuesto en la letra b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurren en los hechos.

90.3. Sanciones y su impugnación. El colegio deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

La responsabilidad funcionaria es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a éstas, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al colaborador o colaboradora una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos.

90.4 Personas sin vínculo de laboral con el colegio por violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta tipificada como violencia en el trabajo provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

90.4.1 Prestadores de servicios. El Colegio deberá incorporar en los contratos a honorarios que celebre, la obligación que se impone al prestador o prestadora de servicios, de respetar el principio de probidad y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho a la Corporación para ponerle término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

90.4.2. Prestadores en régimen de subcontratación. Tratándose de empresas prestadoras de servicio en régimen de subcontratación, les resultará aplicable las obligaciones contenidas en la cláusula precedente, debiendo además establecerse, una coordinación con dicho prestador de servicios en orden a aplicar a sus dependientes que incurran en las conductas descritas, los protocolos internos que sobre la materia cuente la empresa.

En caso de que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el presente Reglamento.

90.4.3. Apoderados y alumnos del colegio.

La normativa educacional establece en la Circular N°482 anexo 6, capítulo V, numeral 5.9.6., en lo relativo a la prevención del maltrato, que *“Todo Reglamento Interno deberá incorporar estrategias de información y capacitación para prevenir el maltrato, acoso escolar o violencia, física o psicológica, manifestada a través de cualquier medio, material o digital, entre miembros de la comunidad educativa”*.

Luego, indica: *“Asimismo, el Reglamento Interno debe contemplar un protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa”*.

En el caso que la violencia en contra de un colaborador del colegio provenga de un padre, madre, apoderado(a) o alumno, sin perjuicio de que deba abrirse el procedimiento investigativo (Ley Karin) previamente descrito, se aplicarán los protocolos y eventuales medidas preventivas, pudiendo además aplicarse medidas sancionatorias, contempladas en el Capítulo correspondiente del Reglamento Interno Escolar, aplicables a alumnos o apoderados, en tanto corresponda, las que se entienden forman parte del presente artículo. Dichas medidas deberán estar en consonancia con la circular precedentemente referida.

ARTÍCULO 91. MEDIDAS CORRECTIVAS

91.1 Medidas correctivas. Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los colaboradores del colegio, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

ARTÍCULO 91.2 FORMULARIO DE DENUNCIA

1. INDIQUE TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA. (Marque con una "X")

Acoso Sexual	Acoso Laboral	Maltrato Laboral

2. IDENTIFICACION DEL AFECTADO/A –DENUNCIADO/A – DENUNCIANTE.

Datos del AFECTADO/A:

*Nombre completo	
RUT	
*Cargo o labor que desempeña	
*Unidad donde trabaja	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

Datos del DENUNCIADO/A (1):

*Nombre completo		
*Cargo o labor que desempeña		
*Unidad donde trabaja		
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una "X")	Jefatura directa	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

Datos del DENUNCIADO/A (2):

*Nombre completo		
*Cargo o labor que desempeña		
*Unidad donde trabaja		
Posición laboral respecto del	Jefatura directa	

afectado/a (marque con una "X")	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	

Describa la o las conductas manifestadas por la presunta persona acosadora, que avalarían la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas, tiempo desde el cual es afectado por el acto denunciado y otros detalles que complementen la denuncia). Al relatar los hechos, utilice un orden cronológico. Mencione y acompañe, cuando sea posible, las pruebas que le sirvan de fundamento. (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.)

4. FIRMA DEL DENUNCIANTE O AFECTADO.

Nombre Completo	Firma	Fecha de la denuncia

ARTÍCULO 91.3. FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA TRABAJADOR/A

FECHA __/__/__

(Fecha de entrega de denuncia)
NOMBRE-FIRMA

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA TRABAJADOR/A

FECHA __/__/__

(Fecha de entrega de denuncia)
NOMBRE-FIRMA

Datos de quien denuncia:

C.I: _____ Teléfono: _____ Email: _____
Dirección: _____ Comuna: _____

TÍTULO XIII – LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 92°: El **Colegio Espíritu Santo del Verbo Divino de Santiago**, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de sus trabajadores, se obliga a:

- 1.** Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales (montos, ajustes, periodicidad, etc.).
- 2.** Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas, salvo en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.
- 3.** Colaborar, de conformidad a sus medios y a las políticas, procedimientos y recursos que anualmente se aprueben por parte de la administración con dicho objeto, al perfeccionamiento profesional de sus trabajadores, de acuerdo a los programas de capacitación que diseñe.
- 4.** Cumplir, en general, las normas contractuales y legales, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, la Empresa garantizará un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
- 5.** Respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo. No obstante, la Empresa podrá establecer diferencias en las remuneraciones fundadas en criterios objetivos, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de los trabajadores.
- 6.** Realizar controles periódicos y en forma universal o general de las distintas herramientas de trabajo que proporciona la Empresa a sus trabajadores, a través de medios idóneos, no afectando la intimidad, vida privada o la honra de estos.
- 7.** Oír las sugerencias, consultas y reclamos que le formulen los trabajadores o los representantes de los trabajadores válidamente elegidos, siguiendo los conductos regulares y jerárquicos establecidos en su organización interna. En caso de reclamos por denuncia de acoso sexual, acoso laboral o por no cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, la Empresa seguirá el procedimiento estipulado en el título De las Sugerencias,

Consultas y Reclamos de este Reglamento y en las Leyes No 20.005 y No 20.348, respectivamente.

8. No discriminar por motivos 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 normas u origen social, tanto en la contratación de sus trabajadores como en la apreciación de su desempeño y en el trato de estos.

9. No podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, así como, velar por que las trabajadoras embarazadas no efectúen trabajos considerados por la autoridad competente como perjudiciales para su salud o la de su futuro hijo.

10. No perjudicar a un trabajador en cualquier forma, debido a sus labores sindicales o gremiales lícitas.

11. Mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

12. Investigar las denuncias y reclamos formulados por los trabajadores de acuerdo al procedimiento regulado en el Capítulo De las Sugerencias, Consultas y Reclamos de este Reglamento.

TÍTULO XIV – LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 93°: Es obligación de los trabajadores del Colegio cumplir estrictamente las estipulaciones de sus contratos de trabajo, así como lo señalado en el presente Reglamento, el Reglamento Interno Educativo, todos los cuales serán considerados como parte integrante del contrato individual de trabajo; como también las órdenes escritas o verbales que se le impartan en función del trabajo, así como es obligación de la Jefatura verificar el cumplimiento y sancionar si fuera necesario. A continuación, se señalan las siguientes:

1. Cumplir el Contrato de Trabajo de buena fe, por lo que el Trabajador se obliga no solo a lo que expresamente está estipulado, sino que también a todo lo que por Ley o por la costumbre le pertenezca y, en especial, a todo lo que emane de la naturaleza de la actividad laboral convenida, debiendo respetar todos

los procedimientos establecidos en la Empresa, particularmente los contenidos en sus Manuales de Procedimiento.

2. Desempeñar sus funciones en forma personal, no pudiendo delegar a terceros, en forma alguna las obligaciones contraídas mediante su contrato individual de trabajo, debiendo cumplir fielmente dichas obligaciones, con apego a los manuales, procedimientos, políticas, estándares éticos, de seguridad y a los reglamentos e instrucciones de la empresa.
3. Cumplir el horario y presentarse en el lugar exacto de trabajo, debidamente preparado, habiendo registrado su asistencia en el sistema de control que al efecto lleve el colegio, de conformidad a la ley.
4. Registrar debidamente y a la hora efectiva los controles de entrada y salida, en el sistema control de asistencia habilitado en el Colegio.
5. Respetar al colegio y a sus representantes, en su persona y dignidad.
6. Velar en todo momento por los intereses del Colegio evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente, lento y gastos innecesarios.
7. Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo;
8. Restituir en buen estado, al término del contrato, los elementos que la empleadora le hubiere proporcionado, como asimismo todas las credenciales que estuvieren en su poder
9. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del Colegio;
10. Cuidar los útiles, herramientas materiales y equipos de trabajo y todo aquello que se le entregue a cargo o bajo su responsabilidad, evitando accidentes y daños a terceros o a los bienes del Colegio;
11. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo;
12. Velar por los intereses del Colegio cuidando de la confidencialidad de la información que procese o reciba, La confidencialidad implica el deber de guardar, en el más estricto secreto, los datos, cifras, estadísticas y demás antecedentes a que tenga acceso, ya sea por su propia labor o que llegue a su conocimiento por el sólo hecho de trabajar en el Colegio, tanto durante la vigencia de la relación laboral con el establecimiento y habiéndose extinguido aquella;
13. Dar cuenta a su jefe directo, o a quien lo reemplace las irregularidades que adviertan en el Colegio y los reclamos que se les formulen.

14. Cumplir estrictamente las órdenes o disposiciones de prevención y seguridad impartidas por el colegio, y dar inmediata cuenta de cualquier lesión o accidente del trabajo a la Jefatura respectiva.

15. Asistir y/o aprobar los cursos de capacitación dispuestos por la Empresa procurando obtener de dichos cursos el máximo de provecho, debiendo remitir al finalizar cada uno de ellos el certificado correspondiente.
16. Mantener, en todo momento, relaciones respetuosas y cordiales con sus superiores, compañeros e integrantes de equipo de trabajo.
17. Abstenerse de realizar actividades propias del giro del Colegio sin la autorización de la Dirección del colegio o colaborar para que otros lo hagan
18. Evitar en todo momento el uso, en beneficio personal o ajeno a la Institución, de los bienes materiales o recursos que la Empresa ponga a su disposición para la ejecución de las actividades normales de todos sus trabajadores. En especial, en lo relativo al uso de teléfono, maquinas fotocopadoras, medicamentos, instrumentos, vestuario, elementos de protección personal, herramientas de trabajo como correo electrónico, internet, capacitación a distancia, etc.
19. Utilizar y cuidar adecuadamente la ropa de trabajo y demás implementos que la Empresa otorga a aquellos trabajadores que a causa de sus labores deban usar vestuario o elementos protectores especiales. Igual obligación existirá para el personal en cuanto al uso de uniformes que se les entregan para el desempeño de sus labores, para lo cual deberán regirse por las instrucciones que imparta la dirección del colegio.
20. Comunicar por escrito, dentro de los 7 días de sucedido, todo cambio en los antecedentes personales, para ser anotado en el registro respectivo o en el Contrato de Trabajo, cuando corresponda.
21. Mantener al día las licencias, autorizaciones o títulos que exijan las autoridades competentes para desempeñarse en su trabajo, considerándose falta grave el hecho de que la Empresa sea sancionada por el descuido del trabajador en tal sentido.
22. Firmar anexos de contrato, registros de asistencia y control horario, certificados de feriados, etc., cuando corresponda, y conservar todo documento que la Empresa les entregue para conocimiento o consulta. Entre otros, reglamentos, manuales e instrucciones.
23. Solicitar a su jefe directo, en la forma prescrita, la autorización de salida de cualquier elemento de propiedad de la Empresa que por razones de trabajo sea necesario desplazar fuera de sus establecimientos.
24. Aceptar someterse a los exámenes de control de estupefacientes, alcohol y droga que aleatoriamente el Colegio determine, como asimismo a los exámenes preventivos que se estimen necesarios para la detección temprana de enfermedades y someterse a controles periódicos en el caso de patologías ya declaradas, cuando las labores que ejecuten lo ameriten.

25. Los trabajadores que ocupen cargos de conductor o que vayan a realizar funciones de conducción, deberán someterse anualmente al examen psicotécnico impartido por el Organismo que corresponda.
26. Respetar la prohibición de no fumar en todas las dependencias o instalaciones.
27. Las claves de acceso (password) a los distintos sistemas computacionales del colegio son personales, secretas e intransferibles, debiendo los trabajadores tomar los resguardos necesarios para mantener su reserva e informar a su Jefatura directa o quien corresponda de cualquier filtración de su clave de acceso, siendo responsable de su cambio ante el conocimiento por parte de otro trabajador o de una tercera persona ajena al colegio.
28. Los trabajadores deberán reembolsar, ya sea parcial o totalmente, toda pérdida de un bien de la Empresa debido a actos negligentes de su parte. En caso de que el trabajador presente un reclamo, dicho reembolso quedara sujeto al resultado del procedimiento de reclamación, el que se tramitara conforme a lo establecido en el Título XI Párrafo 2° de este Reglamento.
29. Utilizar correctamente y mantener en buen estado los bienes de propiedad del colegio. Asimismo, se deberán preocupar que los bienes que se encuentran bajo su cuidado estén debidamente inventariados o deban darse de baja, cuando corresponda. El trabajador deberá informar a su Jefatura o quien corresponda el deterioro que sufran por el transcurso del tiempo o por desperfectos, siendo responsabilidad del trabajador su restitución cuando no ha tomado las medidas de resguardo o no ha informado oportunamente su pérdida. Asimismo, deberán cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
30. Los trabajadores deberán utilizar en forma adecuada y racional el sistema de correo electrónico existente, como también internet y cualquier otra herramienta de trabajo que se le proporcione al efecto, debiendo usarlas solo para materias relacionadas con su quehacer laboral. Asimismo, deberán mantener la información respaldada en los medios y frecuencias que corresponda.
31. Los trabajadores a quienes por su labor en el colegio se les haya asignado vehículos institucionales, tienen el deber de mantenerlos en buen estado de aseo y mantención, y de conducirlos correctamente, lo que implica respetar la Ley del Tránsito. En caso de infracción a esta última se aplicarán, además, las sanciones que establece este Reglamento. El destino de estos vehículos es para el cumplimiento de sus labores contratadas.

32. Desempeñarse con competencia y responsabilidad, respetando los principios y valores éticos del colegio, los cuales tendrán el carácter de normas contractuales para todos los efectos legales.
33. En general, observar una conducta correcta y honorable.
34. Conocer y actuar de conformidad con los principios orientadores del colegio
35. Mantener la sobriedad, corrección del lenguaje y presentación personal según lo que defina la empresa en representación a lo que corresponde como integrante de una empresa educacional.
36. Mantener relaciones deferentes con directivos, compañeros de trabajo, alumnos y apoderados del Colegio.
37. Guardar secreto en los asuntos cuya naturaleza lo requiera sobre los cuales se hayan dado instrucciones en cuanto a su carácter de reservados.
38. Estar dispuestos a la colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o emergencia del Colegio.
39. Dar aviso inmediato a la Jefatura directa, de cualquier hecho que revista caracteres de delito, que haya ocurrido al interior del Colegio, y/o que afecte a una persona. En caso de que la comunicación no sea inmediata se estimará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en razón que el **COLEGIO ESPÍRITU SANTO DEL VERBO DIVINO DE SANTIAGO** debe preservar sobre todo la integridad física y psíquica de sus trabajadores.
40. Reconocer que el material físico o intelectual generado en el ejercicio de las labores contratadas son de propiedad del colegio.
41. Asumir activamente el rol propio que les corresponde al interior de la comunidad escolar.
42. Conocer, respetar y hacer respetar las normas de este Reglamento y del Reglamento Interno Educacional.
43. Contribuir a la convivencia escolar con actitudes positivas de respeto, gentileza, entendimiento y empatía.
44. Hacer valer sus derechos respetando los derechos de los demás, optando por los conductos regulares para canalizar sus inquietudes o reclamos, y por la solución pacífica de dificultades y conflictos.
45. Dar buen uso y cuidar la infraestructura, los equipamientos y las instancias de participación e interacción comunitaria, pertenencias del colegio y de otros miembros de la comunidad educativa.
46. Mantener una actitud gentil, empática, respetuosa e inclusiva con todas las personas internas y externas a la institución que convergen en todas las instancias de la vida escolar, a través de cualquier medio de comunicación y de interacción social.

47. Velar por el cuidado, respeto y resguardo de los estudiantes de la comunidad escolar, a quienes, desde el rol específico establecido en el contrato de trabajo, se le debe prestar el mejor servicio posible.
48. Abstenerse de realizar actividades que impliquen o puedan constituir delitos, especialmente aquellos contenidos en la ley N°20.393 y denunciar por los medios que correspondan, a quienes realicen dichas conductas desde que tomen conocimiento del o los hechos. Adicionalmente, los trabajadores deberán asistir a todas las instancias de capacitación e inducción desarrolladas por la empresa, en especial lo referido a la ley N°20.393, participando activamente en su ejecución.
49. El trabajador se obliga y compromete a declarar por escrito al empleador, la mayor brevedad, cualquier relación con empresas o personas que se vinculen con la compañía, o respecto de las cuales le corresponda prestar sus servicios, sean estos vínculos de asociación o substracción, patrimonial, familiar, afectivo, propiedad y/o gestión de cualquier naturaleza, incluyendo cónyuge e hijos, que hagan presumir un conflicto de intereses, falta de independencia o de imparcialidad.
50. Rendir cuenta, en el plazo que se determine en cada caso, del dinero que hubiera recibido de la Empresa, para efectuar pagos u operaciones por cuenta de esta, como también en la tramitación de documentación.

ARTÍCULO 94°: El personal docente de aula, deberá, asimismo, cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Llegar puntualmente a la sala de clases, impartir las clases programadas y ejecutar las labores asignadas;
2. Planificar, desarrollar y evaluar sistemáticamente el proceso de enseñanza aprendizaje, de manera tal que contribuya eficazmente al desarrollo integral de cada una de las alumnas;
3. Fomentar en las alumnas, valores y hábitos a través del ejemplo personal y velar por el cumplimiento de la disciplina en función a los principios del Proyecto Educativo;
4. Integrar su acción docente a la labor de otros profesores (as) y especialistas, con el fin de desarrollar programas interdisciplinarios;
5. Mantener vigente la información que le corresponda administrar y entregar oportuna y convenientemente la información que le requieran;
6. Asistir a los consejos de profesores jefes y reuniones de padres y apoderados que correspondan;
7. Cumplir íntegramente el horario y las disposiciones de índole técnico pedagógico que se establezcan;

8. Cuidar la adecuada interpretación y aplicación de Planes y programas en atención a los principios que imparte la Institución;
9. Resguardar en todo momento la integridad física, moral y psicológica de los alumnos;
10. Mantener la distancia corporal prudente con las estudiantes;
11. Respetar la convención de los derechos del niño.
12. Tomar las medidas administrativas y disciplinarias para imponer el orden en la sala de clases, tales como, citar al apoderado, solicitar la aplicación de sanciones al estudiante de aquellas establecidas en el Reglamento de Convivencia Escolar;
13. Avisar por escrito a profesor jefe o coordinadora de ciclo, o a quien lo reemplace o subrogue, los reclamos que presenten los alumnos, padres y apoderados;
14. Las obligaciones señaladas en este párrafo se exigirán sin perjuicio de la observancia de las contenidas en las Leyes y Reglamentos vigentes.

TÍTULO XV - LAS PROHIBICIONES DE ORDEN QUE AFECTAN A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 95°: Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

1. Faltar injustificadamente al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin el permiso correspondiente.
2. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
3. Atrasarse en la hora de llegada al trabajo.
4. Ocultar inasistencias o atrasos propios o de algún compañero.
5. Trabajar sobretiempo, sin la correspondiente autorización del jefe respectivo.
6. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas ilícitas o estupefacientes, introducirlas en los lugares de trabajo, consumirlas en estos o darlas a consumir a terceros, como asimismo fumar en lugares no permitidos.
7. Mantener una conducta dentro o fuera del colegio, en aquellos casos que el trabajador actúe en representación de éste, reñida con la moral y las buenas costumbres, especialmente cuando ello adquiere notoriedad entre el personal y el público usuario del colegio.
8. Portar armas de cualquier clase en horas y lugares de trabajo.

9. Iniciar o participar en riñas y golpes al interior de los recintos del colegio.
10. Usar símbolos, prendas o accesorios que promueva movimientos políticos o ideologías de cualquier tipo dentro de los recintos del colegio.
11. Causar intencionalmente o actuando con negligencia, pérdidas o daños en las instalaciones, bienes y equipos del colegio.
12. Sustraer, pretender sustraer, y retirar bienes del colegio sin la autorización formal correspondiente por escrito, fuera del recinto, materiales de trabajo, herramientas, material didáctico y equipos de propiedad del colegio.
13. Registrar, en los controles correspondientes, horas de ingreso o de salida de las labores de otros trabajadores del colegio, o adulterar o falsear las propias. Asimismo, tampoco podrá solicitar o hacer registrar la asistencia propia a través de un tercero.
14. Quedarse, sin autorización, en los recintos del colegio después de terminada la respectiva Jornada de Trabajo estipulada en el contrato.
15. Permanecer, sin autorización o motivo justificado, fuera de la jornada laboral que les corresponde. En particular, cuando se encuentran haciendo uso de días libres o gozando de feriado. Se exceptúan de esta prohibición los casos de concurrencia a dichos recintos con ocasión del pago de remuneraciones u otras prestaciones de carácter laboral, y por el tiempo requerido para la gestión de que se trate. En estas situaciones el trabajador concurrirá directamente al sector donde deba realizar su trámite debiendo abstenerse, para evitar interrupciones en el trabajo de los demás, de visitar otros servicios o dependencias a los cuales no necesita asistir.
16. Realizar, en horas de trabajo, actividades distintas a las que les imponga el contrato, como son actividades gremiales, políticas, religiosas, sociales, comerciales y en general, toda actividad distinta al trabajo encomendado. Lo anterior es sin perjuicio de la actividad sindical de los representantes de los trabajadores, la que deberá ajustarse a las disposiciones legales vigentes.
17. Atender, durante las horas de trabajo, a personas sin vinculación con el colegio, utilizar materiales de trabajo para asuntos personales debiendo, en definitiva, dedicar todo el tiempo a las actividades laborales que les corresponden.
18. Efectuar trabajos o negociaciones de carácter particular dentro del colegio aun cuando tales servicios o actividades los presten o ejecuten fuera de su Jornada de Trabajo.
19. Comprar o vender, por cuenta del colegio o Fundación, cualquier clase de bienes sin la autorización correspondiente.
20. Utilizar las instalaciones, bienes materiales o tiempo laboral convenido para el colegio, en trabajos ajenos a esta. Así, por ejemplo, no se podrá utilizar el sistema de

correo electrónico existente ni internet para comprar o vender bienes de interés personal, enviar cadenas o información que vaya contra la integridad de las personas o las buenas costumbres, etc.

21. La utilización del acceso a Internet para realizar transacciones ilegales, ingresar a sitios o portales pornográficos, de conversación en línea, de música, de video clips y en general para todo sitio o portal que transgreda la ley, la moral y las buenas costumbres o que perjudique la eficiencia y eficacia de las operaciones del colegio, o que implique la utilización frecuente y abusiva de dichos recursos para actividades ajenas a las labores propias del trabajador, así como que implique riesgo de contagio de virus de cualquier especie.

21. Aprovecharse en forma ilícita a su favor o de terceras personas, de los beneficios que otorga el colegio a todos sus trabajadores.

22. Introducir a sus lugares de trabajo copias ilícitas de software, hardware o diskette (CD) no autorizados previamente por la autoridad respectiva, así como entregar o vender a personas internas o externas software, procedimientos, lay-out o planos desarrollados por y/o para el colegio con otros fines que los previstos por este o para ser utilizados por otras Empresas.

23. Contraer obligaciones o compromisos que puedan, de una u otra forma, dañar o contraponerse con los intereses del colegio, o involucrarse en hechos que puedan perjudicar su prestigio, integridad o buen nombre institucional.

24. Divulgar o proporcionar a personas ajenas al colegio cualquier información que pueda estimarse reservada o confidencial, en especial, la que pudiere servir para planificar, efectuar o encubrir acciones riesgosas o ilícitas, considerándose falta grave su cometido (ejemplo: facilitar sin autorización nombres de trabajadores, sus direcciones, números telefónicos, niveles de renta, etc.).

25. Divulgar o proporcionar a cualquier persona no autorizada, sea o no ajena al colegio cualquier información personal, reservada o confidencial, relativa a los alumnos de la institución. Dentro de esta información estará incluida no sólo los datos personales, sino que cualquier otro dato o información personal relativa a ellos, incluyendo aquella que permita su identificación en redes sociales u otras plataformas.

26. Constituir, en beneficio personal, derechos de propiedad intelectual cuando la constitución de tales derechos sea el resultado o se posibilite con ocasión del cumplimiento de sus deberes para con el colegio, o impliquen la utilización de medios o elementos o información proveniente de esta.

Esta prohibición rige, sin ser excluyente, especialmente en el caso de la creación de programas computacionales, la formulación de procedimientos, de mantención de

equipos y sistemas, y en general, de creaciones intelectuales logradas en la prestación de servicios para el colegio.

27. Incorporar a los equipos computacionales dispositivos adicionales o conexiones que puedan afectar la red del colegio, sin contar con la autorización explícita de los encargados del Área Informática o en quien esta delegue.

28. Ejercer, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, de acuerdo a lo establecido en la Ley y en este Reglamento, lo que constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.

29. Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable, daños a los equipos, instalaciones o bienes del colegio, así como daños a bienes del personal o alumnos de la institución.

30. Practicar juegos de azar durante las horas de trabajo y dentro de los recintos de, así como prestar dinero a interés dentro de las dependencias del colegio.

31. Hacer circular listas u organizar colectas sin la autorización escrita de la dirección

32. Usar un lenguaje inadecuado que menoscabe la dignidad de las personas.

33. Participar o promover actividades político- partidistas al interior del Colegio.

34. Efectuar llamadas telefónicas personales de larga distancia, sin la autorización correspondiente y por escrito.

35. Realizar llamadas particulares a teléfono celulares desde los aparatos telefónicos del colegio sin la debida autorización y por escrito.

36. Dormir en el lugar de trabajo.

37. Recibir visitas particulares en la oficina u lugar de trabajo y ocuparse de asuntos ajenos a su función laboral durante la jornada de trabajo, sin autorización de su jefatura.

38. Cometer 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 estos.

39. Servir de intermediario entre la empresa y sus proveedores o contratistas, salvo que esté expresamente autorizado.

40. Relatar anécdotas, chistes, historias o similares, por cuyo contenido y características, cualquier trabajador o alumno receptor de las mismas, pueda sentirse menoscabado en su pudor, en su honra y/ en sus principios éticos y morales.

41. Efectuar cualquier tipo de requerimientos, directos o indirectos, que puedan ser razonablemente entendidos por el destinatario de los mismos, como una insinuación a desarrollar conductas de tipo físico, erótico y/o sexual, dentro o fuera del colegio y en cualquier momento y/o circunstancias, respecto de miembros de la comunidad escolar.

42. Maltratar a abusar física, sexual, psicológica o moralmente a un alumno de la institución, así como cualquier conducta que pueda enmarcarse en el concepto de maltrato escolar.

TÍTULO XVI - DE LAS INFRACCIONES AL PRESENTE REGLAMENTO

ARTICULO 96°: Las infracciones al presente Reglamento, al Reglamento Interno Educacional, y a los contratos individuales de trabajo por incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contenidos en ellos serán calificados caso a caso de acuerdo con su gravedad y las circunstancias del hecho, como faltas leves, graves y gravísimas, pudiendo aplicarse las sanciones contenidas en dichos instrumentos para cada tipo de infracción.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el artículo 90 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 97°: Sin perjuicio de lo anterior, se considerarán infracciones leves al presente Reglamento, al Reglamento Interno Educacional, al Código de Ética y a las obligaciones que imponen los contratos individuales de trabajo, según corresponda, las siguientes conductas:

1. Atrasos al inicio de la jornada escolar en el caso del personal del colegio
2. Atrasos al inicio de una clase en el caso del personal del colegio
3. Negar apoyo sin justificación válida en proyectos institucionales, donde la persona cumple un rol administrativo o de apoyo.

ARTÍCULO 98°: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 90, se considerarán infracciones graves al presente Reglamento, al Reglamento Interno Educacional, y a las obligaciones que imponen los contratos individuales de trabajo, según corresponda, las siguientes conductas:

1. Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de trabajo sin el permiso correspondiente.
2. Falsear o adulterar información relacionada con alumnos, apoderados, docentes o documentos oficiales.

3. Faltar a la lealtad y respeto al Colegio, a sus autoridades, a su jefe directo y a sus compañeros de trabajo, tanto en contexto laboral como social, medios públicos y redes sociales.

4. Atentar dentro del recinto del colegio contra la moral y las buenas costumbres.

5. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, de drogas o estupefacientes.

6. Agredir de hecho o de palabra a jefes, superiores, compañeros de labor y provocar o alentar riñas entre ellos.

7. Maltratar o agredir verbal o físicamente a personas.

8. Tomar la representación del colegio para ejecutar actos o contratos que excedieren sus atribuciones o que comprometan el patrimonio de la empresa, salvo que una orden del empleador le hubiere facultado para tal objeto.

Las obligaciones que nazcan de los actos realizados por el trabajador, con infracción de estas normas, serán de su exclusiva responsabilidad y si fuesen varios los que hubieren intervenido, la responsabilidad será solidaria.

9. No asumir las responsabilidades y obligaciones últimas asociadas al rol.

10. No cumplir reiteradamente con funciones de su cargo y/o tareas asignadas formalmente.

11. Cometer cualquier tipo de delito en contra de compañeros de trabajos, jefes directos, autoridades, alumnos y apoderados de las instituciones que administra la Empresa.

12. Obtener una evaluación de desempeño insatisfactoria al final del año o no cumplir reiteradamente con los compromisos de desempeño asociados a la evaluación.

13. Visitar páginas con contenido pornográfico o de juegos en los computadores de la Empresa y/ o durante la jornada de trabajo.

14. No cumplir con el compromiso pactado en acta de entrega de notebooks, el que reglamenta sus condiciones de uso.

15. Tener tres amonestaciones escritas.

16. No respetar el horario de llegada a su respectiva labor de forma reiterada, alterando con su conducta, la disciplina y el normal desarrollo de las actividades de colegio.

17. Hacer mal uso de dineros o fondos y equipamiento que el colegio le destine para el cumplimiento de sus funciones.

18. Impedir o interrumpir de forma intencionada, actividades curriculares o extracurriculares, que afecten el aprendizaje y/o la buena convivencia.

19. Uso inadecuado de los medios de comunicación y soporte tecnológico de la institución.

ARTÍCULO 99°: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 90 se considerarán infracciones gravísimas al presente Reglamento, al Reglamento Interno Educacional, al Código de Ética y a las obligaciones que imponen los contratos individuales de trabajo, las siguientes:

Incurrir en acciones que generen situaciones que dañen a las personas o a sí mismo, sea física, emocional o psicológicamente:

1. Destrozar o derrochar materiales, así como dañar equipos, infraestructura, tecnología y el medio ambiente.

2. No brindar auxilio a una persona que evidencie daño físico, o sufra una crisis psicológica o emocional

3. Incurrir en trato y/o palabra, a través de la acción o la omisión, en conductas de abuso, de agresión, hostigamiento, extorsión, humillantes u otra que perjudique o desprestigien a la persona y que afecten la integridad física y/o psíquica del individuo

4. Acercamiento físico o de palabra con alumnos que no tenga justificación pedagógica y/o que supere la distancia social

5. Incurrir en acciones de desprestigio y/o exposición de los alumnos, las personas y la institución, a través de cualquier medio de comunicación

6. Conductas de vulneración de derechos de alumnos.

7. Conductas de connotación sexual o de agresión sexual que atenten contra la integridad de los estudiantes.

8. Conductas relacionadas con el consumo y/o porte de alcohol y drogas en el establecimiento o en actividades de índole escolar.

9. acoso sexual

10. acoso laboral

TÍTULO XVII - DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS Y DE SU PROCESO DE RECLAMACIÓN

ARTÍCULO 100°: La contravención a las normas contenidas en este Reglamento Interno, al Reglamento Interno Educacional, o en los contratos individuales de trabajo otorga al Colegio el derecho a aplicar al infractor medidas disciplinarias que podrán consistir en amonestaciones verbales o por escrito y multas, dependiendo de la gravedad de la falta, las que se registrarán en la hoja de vida de la carpeta de individual del trabajador y, dependiendo del tipo de sanción, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTÍCULO 101°: Las medidas disciplinarias a aplicar a los trabajadores son:

1. Amonestación Verbal: Constituye la conversación entre la jefatura directa y el trabajador, en la cual se deje constancia de lo sucedido, en la que se le indique al trabajador que corresponde a una amonestación verbal debida a la o las infracciones cometidas de lo indicado en este Reglamento, de la cual se informará al área de Recursos Humanos para verificar que no se repita la infracción referida, en cuyo caso se procederá a entregar una amonestación escrita al trabajador.

2. Amonestación Escrita: La amonestación escrita dejará constancia de los hechos sucedidos en detalle, de la previa amonestación verbal, de la infracción misma citando este Reglamento, el Reglamento Interno Educacional, o el contrato individual de trabajo y se dejará copia en la carpeta individual del trabajador. Copia que se mantendrá en esta carpeta a lo largo de la vida laboral del trabajador en el Colegio. Eventualmente podrá dejarse constancia en la Inspección del trabajo o en otras entidades públicas, según procediera.

3. Multa: De producirse una reiteración a la infracción referida a este Reglamento, el Reglamento Interno Educacional, el Código de Ética o el contrato individual de trabajo, y dependiendo de la gravedad la falta, posterior a la amonestación escrita o en conjunto con ella, se procederá a la aplicación de una multa. La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración diaria, la que no podrá ser superior a un 25% de ésta. El trabajador en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Las multas serán destinadas a los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de la empresa. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasara al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y se le entregaran tan pronto como hayan sido aplicadas.

Lo anterior es sin perjuicio de aplicar la desvinculación de acuerdo con las normas contenidas en el Código del Trabajo y señalado en el artículo 90 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 102°: El procedimiento para la sanción, amonestación y multa se iniciará por la comunicación a Dirección de cualquier infracción cometida por un trabajador, ya sea de las obligaciones o prohibiciones establecidas por el presente Reglamento, el Reglamento Interno Educacional, o el contrato individual de trabajo. El presente procedimiento no aplica en caso de denuncia, investigación y sanción en caso de acoso, sexual, laboral o violencia en el trabajo, los que se someterán al procedimiento contemplado en los artículos 84 a 91 precedentes.

Esta comunicación deberá realizarse por escrito, indicando la fecha, hora, lugar y relación circunstanciada de los hechos que configuran la infracción. Asimismo, se deberá individualizar, de ser posible, a las personas afectadas por la infracción, así como los testigos que puedan dar fe del acaecimiento de la misma.

El Director designará una comisión integrada por dos personas, un presidente y un secretario, para que realice la investigación de la infracción y durante los próximos cinco días hábiles investigará los hechos de la infracción.

La investigación deberá incluir una entrevista con el trabajador denunciado, a fin de que otorgue su versión de los hechos, así como entrevistas con los testigos de los hechos. En estas entrevistas deberán participar ambos miembros de la comisión, debiéndose levantar acta de las mismas, la que deberá ser leída o exhibida al entrevistado, a fin de que formula su conformidad con ella y la firmará en señal de aceptación. En el caso de entrevistas virtuales, la aceptación deberá realizarse por medio de correo electrónico, por medio del cual el entrevistado señalará su conformidad con el acta levantada.

Si el entrevistado tiene observaciones al acta de la entrevista, deberá comunicarla en el acto y se procederá a su corrección de inmediato.

Una vez concluida la etapa de investigación, la comisión tendrá cinco días hábiles para redactar un informe con los hechos recabados y sus conclusiones y la sanción a aplicar.

Las conclusiones del informe y la sanción a aplicar serán comunicadas al trabajador denunciado de forma personal, por medio de correo electrónico o carta certificada. En el caso de comunicación personal, el trabajador deberá firmar una constancia de haber recibido la notificación y en el caso de la notificación por carta certificada, se entenderá notificado al tercer día desde el envío de dicha carta por correo.

Desde la fecha de notificación, el trabajador sancionado tendrá cinco días hábiles para presentar una apelación al **encargado de Recursos Humanos**, por escrito y señalando sus argumentos para la invalidación o reducción de la sanción. La apelación será revisada por el jefe del **encargado de Recursos Humanos**, quien tendrá cinco días hábiles para examinar los antecedentes del informe y, de estimarlo necesario, solicitar nuevos antecedentes o realizar nuevas entrevistas con el trabajador sancionado o los testigos de los hechos.

Este departamento durante los próximos 5 días hábiles evaluará, cotejará información de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y también en el código del trabajo. Validada la infracción, **Recursos Humanos** notificará al Jefatura directa del trabajador quien aplicará la sanción según corresponda. El trabajador tendrá 5 días hábiles para presentar una apelación interna al departamento de **Recursos Humanos** si la apelación se rechaza, el trabajador será notificado y se enviará a la Inspección del Trabajo una copia de dicha amonestación.

La resolución del jefe de Departamento de Recursos Humanos de será inapelable y se notificará personalmente, por correo electrónico o por carta certificada al apelante, con la sola excepción de las resoluciones que impongan multas, de cuya aplicación el infractor podrá reclamar ante la respectiva Inspección del Trabajo.

TÍTULO XVIII - RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA CON PERSONAS JURÍDICAS

ARTÍCULO 103°: Conforme a la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, delitos de cohecho y receptación, la empresa podrá ser responsable de los delitos que los trabajadores y dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones.

Los siguientes delitos que contempla la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, son:

1. Lavado de Activos (artículo 27, Ley N° 19.913)
2. Financiamiento del terrorismo (artículo 8° de la Ley N° 18.314);
3. Cohecho (artículos 250 y 251 bis del Código Penal)
4. Receptación (artículo 456 bis A del Código Penal)
5. Negociación incompatible (artículo 240 del Código Penal)

6. Corrupción entre privados (artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal)
7. Apropiación indebida (artículo 470 N°1 del Código Penal)
8. Administración desleal (artículo 470 N°11 del Código Penal)
9. Delito de contaminación de aguas (artículo 136 de la Ley General de Pesca y Acuicultura)
10. Delito relacionado con la veda de productos (artículo 139 de la Ley General de Pesca y Acuicultura)
11. Pesca ilegal de recursos del fondo marino (artículo 139 Bis de la Ley General de Pesca y Acuicultura)
12. Procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal (artículo 139 Ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura)
13. Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la Autoridad Sanitaria, en caso de Epidemia o Pandemia (Artículo 318 Ter del Código Penal).
- 14.- Obtención fraudulenta de prestaciones del fondo de cesantía (artículo 14 de la Ley N° 21.227).
- 15.- Delitos sancionados en la Ley de Control de Armas (aquellos establecidos en el Título II de la Ley N° 17.798).
- 16.- Trata de personas (Ley N° 21.325 de migración y extranjería).
- 17.- Cualquier otro delito que sea incorporado al catálogo de la Ley N°20.393 con posterioridad a la entrada en vigencia de este Reglamento y que implique la responsabilidad penal de la Empresa.

DELITOS Y DEFINICIONES GENERALES

1.- Lavado de Activos: Entendiendo por tal aquel delito que busca ocultar o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos que constituyen algunos de los siguientes delitos:

i) tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas;

ii) El que, por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas;

iii) el que atente contra las disposiciones contenidas en: a) ley sobre control de armas y b) en la oferta pública de valores y sus respectivos mercados e intermediarios.

2.- Financiamiento al Terrorismo: Comete este delito aquella persona, que, por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier de los delitos terroristas, como, por ejemplo, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el jefe de Estado y otras autoridades, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros.

3.- Cohecho: Comete el delito de cohecho:

- El que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero para que realice las acciones o incurra en las omisiones que se indican: **i)** ejecute o haya ejecutado un acto propio de su cargo; **ii)** omitir o haber omitido un acto debido propio de su cargo, **iii)** para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo,

iv) ejerza influencia en otro empleado público con el fin de obtener de éste una decisión que pueda generar un provecho para un tercero interesado y **v)** se cometa algún agravio a los derechos garantizados por la Constitución.

También comete este delito:

- El que ofreciere, prometiére o diere a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, de otra naturaleza.

- Asimismo, comete cohecho quien consintiere en dar el referido beneficio iguales situaciones a las referidas precedentemente.

4. - Receptación: Es aquel cometido por quien conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice.

5.- Negociación Incompatible: Consiste en interesarse en cualquier, negociación, actuación, contrato u operaciones por funcionarios públicos, liquidadores,

administradores, en que toman interés en razón de su cargo o funciones. El director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades. A éstos últimos, también, les afectan sus actuaciones por las cuales dieren o dejaren tomar interés, debiendo impedirlo, a su cónyuge o conviviente civil, a un pariente en cualquier grado de la línea recta o hasta en el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad, como además, diere o dejare tomar interés, debiendo impedirlo, a terceros asociados con ella o con las personas indicadas en el inciso precedente, o a sociedades, asociaciones o empresas en las que ella misma, dichos terceros o esas personas ejerzan su administración en cualquier forma o tengan interés social, el cual deberá ser superior al diez por ciento si la sociedad fuere anónima.

6- Corrupción Entre Particulares: Este delito lo comete el empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro, también, lo comete El que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.

7.- Apropiación Indevida: Es aquel en que una persona en perjuicio de otra se apropia o distrae dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

8.- Administración Desleal: La cometida por aquel que, teniendo a su cargo la administración de un patrimonio ajeno, realice acciones u omisiones abusivas que atenten contra el dueño de dichos bienes, tales como: en el pago de sobrepuestos en operaciones de compraventa, con ocasión de la administración que un albacea ejerza respecto de una herencia; en la extralimitación en el uso de facultades de mandatarios, aportación de información falsa o alterada que induzca a error en el mercado; rendición de cuentas falsas en la administración de la empresa.

9.- Contaminación de Aguas: Entendiendo por tal: el acto ejecutado por una persona o el encargo o mandato a otra consistente en introducir en el mar, ríos, lagos

o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos (entre otros: peces, moluscos, crustáceos)

10.-Inobservancia del Aislamiento u otra Medida Preventiva Dispuesta por La Autoridad Sanitaria, en caso de Epidemia o Pandemia: (Riesgo de propagación de agentes patológicos con infracción de una orden de la autoridad sanitaria en tiempo de pandemia, epidemia o contagio). Es aquél cometido por la persona que en tiempo de pandemia, epidemia o contagio, genere, a sabiendas, riesgo de propagación de agentes patológicos con infracción de una orden de la autoridad sanitaria y/u ordene a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.

11.- Personas asociadas: Significa cualquier persona, natural o jurídica, con la cual la Empresa tiene actualmente, o está en proceso de negociar potencialmente en el futuro, una relación comercial o de servicios. Esto incluye a los Contratistas, Subcontratistas, Asesores, Agentes o cualquier tercero, que por su función y/o relación de negocio con la Empresa, su comportamiento o conductas puedan eventualmente configurar hechos constitutivos de los delitos mencionados en la Ley

En relación con lo anterior, la Empresa ha implementado un conjunto de medidas con el objeto de prevenir la comisión de los indicados delitos, las que se contienen en su Modelo de Prevención de Delitos (Ley N°20.393), en adelante MPD, siendo de su mayor interés que las medidas establecidas en las mismas y en lo que a la conducta laboral de sus trabajadores se refiere, sean cumplidas por cada uno de ellos.

ARTÍCULO 104°: La empresa en cumplimiento a lo establecido en el artículo 4° N°3 letra a), b) y c) de la Ley N°20.393, designará un Encargado de Prevención de Delitos.

Forma parte del modelo la política de prevención de delitos, el código de conducta en los Negocios, el procedimiento de prevención de delitos, el procedimiento de denuncias, un capítulo dentro del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y demás normativa que la empresa establezca al respecto y sea aplicada por el Encargado de Prevención de Delitos; documentos que el trabajador declara tener conocimiento y a su vez podrán ser solicitadas a la Unidad de personas en forma impresa.

Como consecuencia de la evaluación de los procesos de la empresa respecto de la ley 20.393, se han establecido actividades de control complementarias a las existentes con el fin de mitigar los riesgos que pudieran derivar de los procesos administrativos y propios de la actividad de negocio de la empresa, asimismo se ha

asignado un presupuesto para su cumplimiento, el cual es periódicamente controlado.

ARTÍCULO 105°: El Trabajador por su parte, declara en este acto haber recibido información sobre el MPD establecido en la empresa, el que se compromete a acatar en todas sus partes, constituyendo ésta una obligación esencial de su contrato de trabajo.

Así, y conforme a lo anterior, es una obligación de cada trabajador el promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de la empresa. Nuestra cultura de prevención de riesgos y preservación de los estándares empresariales de excelencia y buenas prácticas hace necesario que todos los trabajadores acaten las siguientes normas y principios, las que tendrán el carácter de esenciales y obligatorias.

ARTÍCULO 106°: Serán obligaciones de los trabajadores, respecto del MPD, las siguientes:

1. Todo Trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores de la empresa. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el código de conducta en los negocios dispuesto por la ésta y con el procedimiento de prevención de delitos en aquello que le concierne.

En toda operación, ya se trate de celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos públicos, privados u otros que supongan el uso de recursos de la empresa, el trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de ella por sobre toda preferencia o contacto personal.

2. Será obligación del Trabajador conocer y cumplir fielmente el MPD dispuesto por la Empresa, el que declara ser de su conocimiento. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la empresa para los fines antes indicados y que tiene por objeto prevenir, evitar y detectar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N°20.393. Será obligación del Trabajador conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa la empresa y las leyes de la República.

3. Se prohíbe así al trabajador incurrir en conductas contrarias al MPD, dado a conocer por la empresa.

ARTÍCULO 107°: El procedimiento de denuncias y sanciones del MDP será el siguiente:

1. El procedimiento de denuncia que la Empresa aplicará en caso de existir un incumplimiento al Modelo de Prevención de Delitos (MPD) por cualquier Trabajador, será aquel descrito en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Título XVI. Las normas que se contienen en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en lo referente al procedimiento de denuncia, en caso de incumplimiento del MPD, presentan un carácter preventivo y educativo, y en ninguna circunstancia tendrán el carácter de pre-policial, investigador o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de la empresa.
2. La Empresa se obliga a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores en el procedimiento de denuncia e investigación de las personas que incumplan el MPD.
3. Del procedimiento de investigación, derivado de una denuncia, puede resultar la aplicación de alguna de las sanciones contenidas en el Título XVI del presente Reglamento. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, poner término al contrato de trabajo invocando causa legal.

ARTÍCULO 108°: El colegio exige a todos sus colaboradores un comportamiento ético y diligente, en especial en lo que se refiere al cumplimiento de las leyes y la guía de cumplimiento de libre competencia.

Los colaboradores de la Empresa deben procurar mantener el resguardo de toda aquella información comercial, sensible y estratégica de la propia empresa, que pudiere conocer en el marco del desarrollo de sus funciones y evitar en todas sus actuaciones coordinarse con competidores, ya sea directa o indirectamente, para convenir precios, condiciones comerciales, repartirse mercados o clientes, afectar el resultado de licitaciones o realizar cualquier conducta que pueda ser considerada como un acuerdo o práctica concertada. En ese sentido, tendrán que evitar que la competencia o clientes obtengan información comercial, sensible y estratégica de la Empresa. Del mismo modo, no podrán abusar del poder de mercado mediante la imposición de pactos, cláusulas, contratos o prácticas que puedan discriminar arbitrariamente o perjudicar de manera anticompetitiva a sus clientes o consumidores.

TÍTULO XIX - DEL EJERCICIO DEL DERECHO LEY DE LA SILLA

ARTICULO 109°: La Empresa mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será

aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que estos desempeñen lo permitan. De conformidad al Art. 193 del Código del Trabajo y Art. 2o No 3 Ley No 19.250.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales. Será aplicable en este caso lo dispuesto en el Art. 40 del Código del Trabajo.

TÍTULO XX - DE LA REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO

ARTICULO 110°: Se prohíbe a los trabajadores fumar en todas las dependencias del Colegio, su casa matriz, como en sus sucursales o faenas. Asimismo, tratándose de trabajadores que por la naturaleza de sus servicios se desempeñan fuera del recinto del colegio o realizan actividades en terreno, la prohibición de fumar se extiende por toda la jornada laboral. De conformidad con los Art. 10 y 11 Ley No 20.660 Modifica Ley No 19.419, En Materia de Ambientes Libres de Humo de Tabaco.

Finalmente, en aquellas actividades anexas a la prestación de servicios, en las cuales el trabajador deba representar o participar por encargo del empleador, se observará la siguiente conducta:

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre, que se encuentren señalizadas y delimitadas:

- a) En medios de transporte de uso público o colectivo.
- b) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- c) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de: establecimientos de educación parvulario, básica y media.
- d) Ascensores.
- e) Recintos donde se expendan combustibles.
- f) Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- g) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- h) Aeropuertos, terminales de buses, trenes y Terrapuerto.
- i) Teatros y cines.
- j) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.

- k) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- l) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- m) Dependencias de órganos del Estado.

Los organismos administradores de la ley No 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que estas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos de tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables. De conformidad al Art. 14 Ley No Ley 19.419.

TÍTULO XXI – NORMAS DE SEGURIDAD EN GENERAL

ARTICULO 111°: El Colegio está facultado para implementar en sus instalaciones un sistema de vigilancia que contemple un mecanismo de control audiovisual, dirigido a resguardar los accesos y lugares considerados de riesgo para los trabajadores, clientes y público en general, así como para los bienes institucionales, en las siguientes condiciones:

- El control audiovisual no se dirigirá directamente al trabajador, sino en lo posible, se orientará en un plano panorámico.
- Deberá ser conocido por los trabajadores de la Empresa.
- Su emplazamiento no abarcará lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la Empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como comedores y salas de descanso, así como tampoco aquellos en que no se realiza actividad laboral, como los baños, casilleros y salas de vestuarios.

TÍTULO XXII – DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

ARTICULO 112°: El Colegio reconoce el derecho de los trabajadores, cualquiera sea su naturaleza jurídica, de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas en conformidad al Art. 212 del Código del Trabajo-

ARTICULO 113°: El Colegio no condicionará el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. El Código del trabajo prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su

afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. De conformidad al Art. 215 del Código del Trabajo.

ARTICULO 114°: Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. De conformidad al Art. 224, 235 y 243 del Código del Trabajo.

ARTICULO 115°: La empresa no realizará acciones que sean consideradas prácticas antisindicales que atenten contra la libertad sindical. De conformidad al Art. 289 del Código del trabajo.

CAPÍTULO XXIII – DE LA NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

ARTICULO 116°: La Ley No 20.609 tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

La Empresa adhiere a los principios de la ley N°20.609 y en tal sentido, se encuentra prohibido dentro del ámbito laboral cualquier tipo de manifestación de discriminación arbitraria.

ARTICULO 117°: Para los efectos de dicha ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la Republica o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. De conformidad al Art. 2o Ley No 20.609.

ARTICULO 118°: Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o

preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. De conformidad al Art 2 inciso 4 del Código del Trabajo,

ARTICULO 119°: Todo trabajador/a que se sienta discriminado/a al interior de la colegio por alguna circunstancia señalada en este Reglamento, ya sea por su jefatura directa, por cualquier trabajador de la empresa, o por trabajadores de empresas contratistas podrá reclamar ante su empleador, sin perjuicio de las acciones judiciales de no discriminación arbitraria, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión que importe discriminación arbitraria. De conformidad al Art. 3o Ley No 20.940.

Toda manifestación de discriminación arbitraria en los términos expuestos será considerada una falta grave y dará lugar al procedimiento disciplinario correspondiente, sin perjuicio de las acciones legales que pueda asumir el sujeto afectado.