

REGLAMENTO INTERNO

DE ORDEN HIGIENE Y

SEGURIDAD

COLEGIO

JAVIERA CARRERA

2021

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD PARA EL “COLEGIO JAVIERA CARRERA”

De acuerdo a lo consignado en el Artículo N°156 del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, puede ser modificado por el empleador en el momento que lo estime conveniente para el buen funcionamiento de la empresa.

Su entrega es para su conocimiento y aplicación a todo el personal del Colegio Particular “Javiera Carrera” de la comuna de Rancagua.

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento han sido establecidas con el fin de contribuir a mantener las relaciones laborales entre el empleador y los funcionarios que trabajen en el establecimiento.

Yo,....., RUT N°....., declaro recibir en este acto de parte del Colegio Particular “JAVIERA CARRERA” de Rancagua, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

FIRMA DEL TRABAJADOR



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN,
HIGIENE Y SEGURIDAD PARA EL PERSONAL DEL COLEGIO PARTICULAR "JAVIERA CARRERA"

RANCAGUA, Marzo 2021



PREÁMBULO

Mediante el presente documento, se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa **Sociedad Aspee Sánchez y CIA LTDA (Colegio Javier Carrera)**, que el presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo (DFL N° 1) y en el Artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, de fecha 11/02/69). El Artículo N° 67 ya mencionado, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar aplicación de multas a los trabajadores que no den buen uso o no conserven los elementos de trabajo entregados a los funcionarios u el desvío de las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo."

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el Artículo 20 del citado D.S. 40.

Los Objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los Siguietes:

- Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan en riesgo para los trabajadores o daño a las instalaciones, etc.

La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario en el caso que se requiera, de manera que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

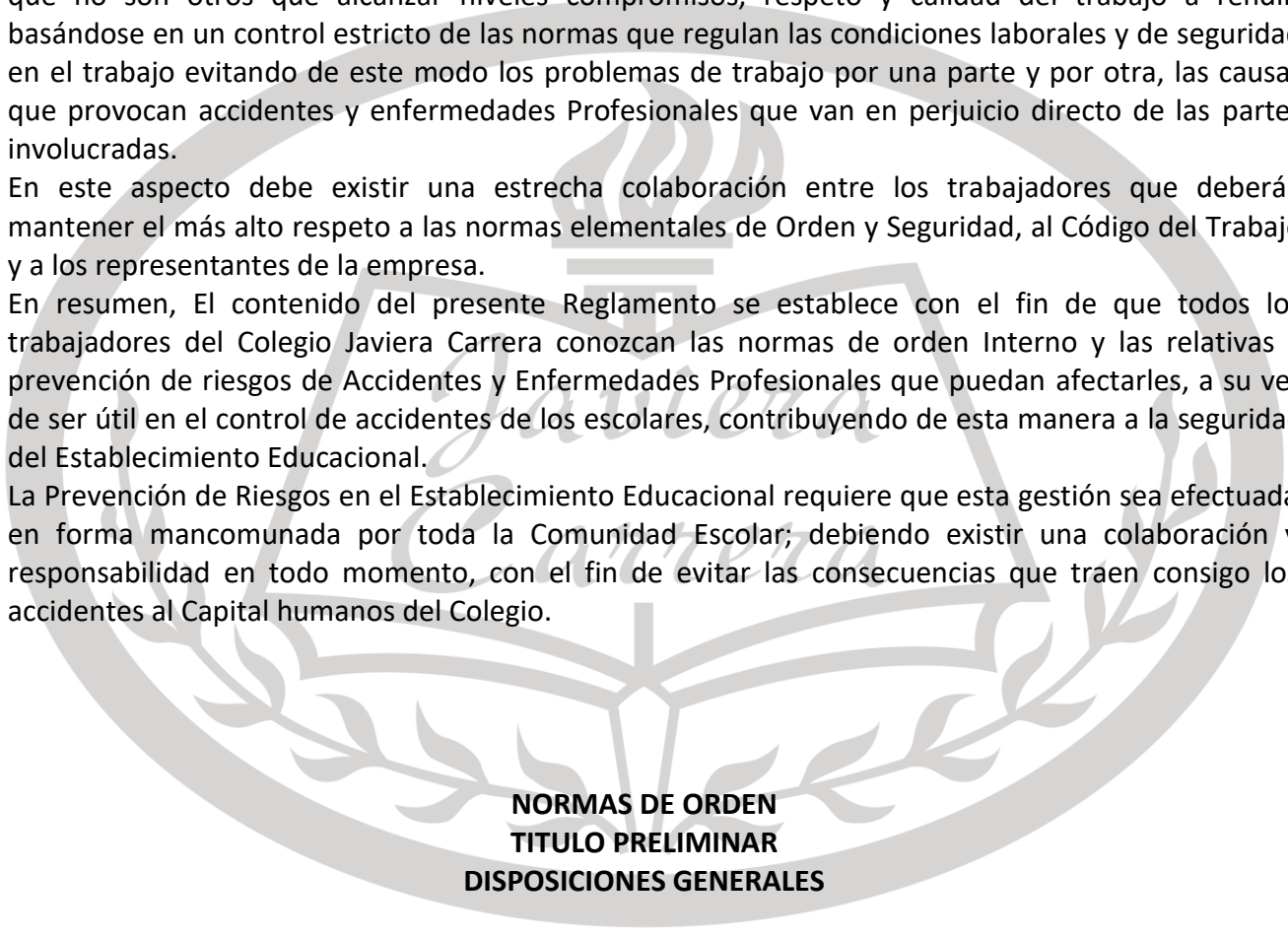
La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

El ámbito de aplicación del presente reglamento es toda la empresa a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, Gerencia, director, profesores, auxiliares y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles compromisos, respeto y calidad del trabajo a rendir, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades Profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Orden y Seguridad, al Código del Trabajo y a los representantes de la empresa.

En resumen, El contenido del presente Reglamento se establece con el fin de que todos los trabajadores del Colegio Javiera Carrera conozcan las normas de orden Interno y las relativas a prevención de riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales que puedan afectarles, a su vez de ser útil en el control de accidentes de los escolares, contribuyendo de esta manera a la seguridad del Establecimiento Educacional.

La Prevención de Riesgos en el Establecimiento Educacional requiere que esta gestión sea efectuada en forma mancomunada por toda la Comunidad Escolar; debiendo existir una colaboración y responsabilidad en todo momento, con el fin de evitar las consecuencias que traen consigo los accidentes al Capital humanos del Colegio.



**NORMAS DE ORDEN
TITULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1° El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad contiene normas relevantes al trabajo, permanencia y vida en las dependencias del Colegio Particular **“COLEGIO JAVIERA CARRERA”** de Rancagua, y las obligaciones y prohibiciones a las cuales debe sujetarse el personal que se desempeña en la Institución.

Artículo 2° El **“COLEGIO JAVIERA CARRERA”**, está ubicado en Ibieta 156-149 , Rancagua, Región Sexta, del Libertador Bernardo O’Higgins, Provincia de Cachapoal, ciudad de Rancagua. En el sistema educacional, depende de la Secretaría Ministerial de Educación de la Sexta Región y del

Departamento Provincial de Educación de Cachapoal. El establecimiento tiene la dependencia de Colegio Particular.

Artículo 3º El Representante legal de este Establecimiento es la Sociedad Educacional Aspée Sánchez y Cía. Ltda., Sexta Región de Rancagua.

Artículo 4º Este Reglamento suplirá todas aquellas situaciones no expresadas y previstas en los respectivos contratos de Trabajo, con la misma fuerza y eficacia. En consecuencia, sus disposiciones obligan al personal a su cumplimiento fiel e irrestricto.

A contar de la fecha de ingreso a prestar servicios en la institución se presume conocimiento del texto del presente Reglamento, sin que el trabajador pueda alegar ignorancia alguna de sus disposiciones.

Artículo 5º Su servicio educacional está destinado, a los(as) niños(as) y jóvenes de todos los niveles socio-económicos y culturales, procurando para ellos una educación integral que les permita el desarrollo de sus valores humanos y sociales.

Artículo 6º El Establecimiento se configura como una comunidad Educativa, integrada por:

- La Sociedad Educacional Aspee Sánchez y Cía. Ltda., de Rancagua, en su rol específico de empleador.
- El representante legal, como órgano unipersonal de la estructura Técnico Administrativo y Legal.
- El Director, como órgano unipersonal de la estructura técnico-administrativa curricular.
- Los órganos colegiados que colaboran en el sistema educativo interno: Consejo Escolar, Consejo de Profesores.
- Actividades Curriculares de Libre Elección.
- Los docentes de aula.

Artículo 7º Todos los integrantes de la Comunidad Educativa deben acatar y respetar el Proyecto Educativo y adoptar, sin perjuicio de los derechos u obligaciones que le son propios, todas sus actuaciones personales, profesionales y éticas al logro de sus propuestas valóricas.

Artículo 8º Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- 1.- REPRESENTANTE LEGAL: Es la persona que representa a la Sociedad Aspee Sánchez y Cía Ltda.
- 2.- GERENTE : Es la persona que gestiona la función financiera del Colegio y contractual del personal que labora en él.
- 3.- DIRECTOR: Es la persona que ejerce la dirección del Colegio, es decir, garantiza el respeto al Proyecto Educativo y asume en la última instancia la responsabilidad de su gestión,. Todo lo anterior con la debida aprobación del gerente del colegio.
- 4.- DOCENTE: Es el profesional que, de conformidad a las normas vigentes, realiza la función docente. En consecuencia, su responsabilidad está orientada a diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar los aspectos relacionados con el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.
- 5.- COORDINADORA DE CICLO: Es el profesional pedagógico que vela por el cumplimiento de los procesos curriculares frente a los docentes.

6.- ASISTENTE DE LA EDUCACION: Son las personas que cumplen funciones de apoyo al docente en actividades curriculares de aula, u otros que sean solicitados por la jefatura.

7.- ADMINISTRATIVO: Es la persona que desempeña funciones financieras y técnicas en ayuda a los estamentos administrativos del Establecimiento.

8.- AUXILIAR DE SERVICIO: Es el representante directo de la vigilancia, cuidado y atención de la mantención del inmueble, enseres e instalaciones del local y las demás funciones subalternas de la naturaleza de su función, además de mantener el Establecimiento siempre en todas sus dependencias en condiciones óptimas de orden y aseo.

9.- CONSEJO DE PROFESORES: Son los encargados de carácter consultivo, integrados por el personal docente directivo, técnico-pedagógico y docente. Estos serán organismos de carácter técnico en los que se expresará la opinión profesional de sus integrantes.

TITULO PRIMERO

INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 9° Toda persona que desea ingresar al servicio en el Establecimiento, deberá presentar currículum vitae, documentando antecedentes académicos, personales, profesionales y otros, que lo habiliten para el cargo al que postula.

Artículo 10° Junto con su solicitud, deberá presentar la siguiente documentación:

- a) Si es imponente del Instituto Normalización Previsional o de una A.F.P., el certificado correspondiente que acredite la institución previsional a la que pertenece.
- b) Si fuese acreedor a percibir asignación familiar, deberá presentar la respectiva Autorización de Asignación Familiar emitida por el organismo previsional.
- c) Título profesional (fotocopia notarial) o certificado al día de su capacitación técnico profesional o de oficio.
- d) Si es imponente de una ISAPRE O FONASA deberá presentar certificado de la entidad que indique la cotización pactada.
- e) Certificado de Antecedentes actualizado.
- f) Certificado Consulta inhabilidades para trabajar con menores de edad.

La presentación de documentos falsos o adulterados para ingresar a prestar servicios será considerado una falta grave y dará derecho al empleador para poner termino al contrato por la causal contemplada en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, esto es Falta de Probidad del Trabajador.

TITULO SEGUNDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11° Todo trabajador cuyo ingreso al establecimiento haya sido aceptado, deberá celebrar un contrato de trabajo extendido en duplicado, suscrito por ambas partes, quedando un ejemplar en poder de cada parte. Si el contrato es por un mes o menos, se deberá escriturar dentro de los 5

primeros días, si es por más de 30 días tendrá un plazo de 15 días para escriturar el contrato, a contar de la fecha de ingreso.

Artículo 12° El contrato contendrá las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha de contrato.
- b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha de nacimiento, estado civil, domicilio y fecha de ingreso.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios en forma específica y si es docente especificando especialidad y el lugar en que ha de prestarse los servicios.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y plazo del contrato.
- f) Beneficios y otros acuerdos que convengan las partes.

Artículo 13° Cada vez que la estipulación del contrato sea modificada, se dejará testimonio escrito de ellas, firmando ambas partes, al dorso del contrato o en documento anexo, información tal como:

- a) Cambio de domicilio.
- b) Cambio de A.F.P. o ISAPRE.
- c) Estado civil.
- d) Otros.

Artículo 14° El contrato podrá sufrir algunas modificaciones, siempre que sean acordadas de mutuo acuerdo por las partes. (Disminuir o aumentar horas de contrato, cambio de jornada, etc.).

Artículo 15° El término del contrato se podrá producir por los siguientes motivos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes
- b) Por el vencimiento del plazo convenido
- c) Por la conclusión del trabajo que dio origen al contrato
- d) Por muerte del trabajador
- e) Por desahucio escrito dado por el empleador con a lo menos 30 días de anticipación
- f) Por renuncia del trabajador revestida de las formalidades legales. La renuncia del trabajador a su empleo deberá ser por escrito y ser ratificada ante la Inspección del Trabajo, Notaría
- g) Registro Civil. La misma disposición se aplicará a los finiquitos que se celebren al término de la relación laboral.
- h) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- i) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 16° El contrato de trabajo termina de inmediato y sin derecho a indemnización para el Trabajador en los siguientes casos:

- a) Falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave o conductas de acoso laboral, debidamente comprobada.
- b) La Falta de probidad ante sus funciones que conlleve como agravante perturbaciones en el funcionamiento en el Establecimiento.

- c) La 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 en igual período de tiempo.
- d) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro de la actividad laboral y que hubieran sido prohibidas por escrito en el Reglamento Interno o en el contrato de trabajo.
- e) El abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose como tal:
 - 1.- La salida intempestiva e injustificada del trabajador del lugar de trabajo sin autorización del Gerente o Director.
 - 2.- La negativa a trabajar en las labores o servicios convenidos en el contrato de trabajo, sin causa justificada.
- e) El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- f) El perjuicio material causado intencionalmente en contra los bienes muebles e inmuebles del Establecimiento.
- g) La incitación o instigación a destruir, inutilizar, interrumpir o participación en hechos que dañen el Establecimiento o interrumpan las normales actividades escolares.

Artículo 17° El finiquito que se celebre con el trabajador deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo, Notaría o Registro Civil. Lo mismo ocurrirá cuando la terminación del contrato se materialice por mutuo acuerdo.



**TITULO TERCERO
DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Artículo 18° El establecimiento es esencialmente de carácter educacional y por este hecho, la jornada de trabajo, en cada caso particular, se especifica y detalla en el respectivo contrato individual de trabajo.

Artículo 19° Los profesores se ajustarán en la jornada de trabajo a las siguientes instrucciones especiales:

- a) Deberá realizar actividades extra programáticas, de acuerdo a la cobertura de su contrato.
- b) Los trabajadores deberán registrar su asistencia mediante el sistema de tarjeta de reloj control o de Huellero digital. El registro de la asistencia de Entrada y Salida es de exclusiva responsabilidad del funcionario, por lo tanto, al no realizarlo o al ser realizado por un tercero sería una falta grave.

**TITULO CUARTO
DE LAS REMUNERACIONES**

Artículo 20° Las remuneraciones se establecen, para cada caso en particular en los respectivos contratos individuales de trabajo.

Artículo 21° Las remuneraciones se cancelarán hasta el día 5 del mes siguiente al mes que corresponden las remuneraciones, en el Establecimiento. Del sueldo se descontarán los respectivos descuentos legales que impone la ley.

Artículo 22° DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

La empresa cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la empresa, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

**TITULO QUINTO
DE LAS OBLIGACIONES**

Artículo 23° En general, las obligaciones fundamentales de todo el personal son el cumplimiento estricto de las estipulaciones contenidas en el respectivo contrato de trabajo y en este Reglamento, son obligaciones:

- a) Firmar los comprobantes de pago de remuneraciones
- b) Firmar la entrada y salida de cada jornada laboral mediante el sistema implementado de **tarjeta de reloj control o Huellero digital**. El registro de la asistencia de Entrada y Salida es de **exclusiva responsabilidad del funcionario** y debe ser realizado personalmente por el trabajador, por lo tanto, al no realizarlo o al ser realizado por un tercero sería una falta o incumplimiento grave.
- c) Cumplir las órdenes que reciba de sus jefes, relacionada con sus respectivas faenas y ocupaciones.
- d) Observar buen comportamiento, orden y disciplina. Desde su llegada debe prestar atención eficiente y usar el debido respeto y cortesía.
- e) No abandonar su lugar de trabajo, salvo motivos de fuerza mayor o peligro inminente; dando aviso respectivo, y contando con la aprobación del empleador o aquel que éste haya designado y registrando la salida en lo dispuesto para ello.

Artículo 24° Son obligaciones especiales del personal docente, considerándose parte de sus funciones las siguientes:

- a) Diagnosticar, planificar, organizar y evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje que constituye el desarrollo del alumno.
- b) Contribuir a desarrollar en el alumno valores, actitudes y hábitos en concordancia con los objetivos de la Educación chilena.
- c) Realizar una efectiva orientación educacional o vocacional, adecuada a las necesidades formativas, actitudes e intereses de los alumnos.
- d) Responsabilizarse de los aspectos disciplinarios de los alumnos cumpliendo y haciendo cumplir las normas de seguridad, higiene y bienestar.
- e) Integrar su acción docente a la labor de otros profesores y especialistas, con fines de desarrollar programas de equipos interdisciplinarios.
- f) Mantener comunicación permanente con los padres y apoderados para vincularlos al desarrollo del proceso educativo.

- g) Llevar al día los documentos legales y técnicos que correspondan al manejo del curso como son: libro de clases, estadísticas, registro de observaciones, expedientes, proyectos varios y cualquier otro documento solicitado por la Dirección del Colegio o la Jefatura Técnica, los cuales deberán ser entregados diligente y oportunamente.
- h) Participar en los Consejos de Profesores.
- i) Asesorar al Sub-centro de Padres del Curso.
- j) Informar oportunamente a los padres y apoderados sobre el rendimiento de sus pupilos o problemas de carácter conductual.
- k) Procurar la formación de hábitos de higiene, modales y cortesía de los alumnos, cultivo de valores relevantes que fortalezcan su desarrollo cultural y espiritual.
- l) Asistir a actos cívicos, culturales y académicos que el Colegio organice y/o participe.

Artículo 24 BIS °: DEL USO DE INTERNET

1.- Respecto del Uso de Internet, los trabajadores pueden conectarse y acceder, durante el horario de trabajo, a los sitios de índole netamente laboral, como de información o búsqueda (Google u otros buscadores).

2.- Fuera del horario de trabajo, los trabajadores podrán utilizar la Web dentro del establecimiento para fines personales, siempre que sean sitios que no sean contrarios a la moral, a las buenas costumbres y al orden público, o páginas de índole delictual como pornografía, páginas de apuestas o juegos de azar.

En caso de incumplimiento del acceso a los sitios prohibidos, constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás sanciones que procedan, debiendo denunciarse por medio de la empresa al Ministerio Público en caso de la eventual existencia de delito.

TITULO SEXTO DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 25° Está prohibido a **todo el personal** del establecimiento los siguientes actos:

- a) Hacer uso de carpetas, archivadores u/o cualquier documento que sea de uso de la administración, estas son de carácter confidencial. La pérdida de la documentación abrirá investigación interna al personal que mantenga acceso a la oficina.
- b) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en el interior del establecimiento y mientras funcione.
- c) **Ejecutar cualquier acción** que perturbe la marcha de las labores o que menoscabe el orden o la disciplina del establecimiento.
- d) Preocuparse en las horas de trabajo de negocios o asuntos personales ajenos a su labor; recibir o atender personas ajenas a las actividades propias del establecimiento.
- e) Comprometer con actos voluntarios, la seguridad, intereses o la reputación de sus compañeros.

- f) Realizar actividades políticas y/o religiosas, ajenas a la naturaleza del Colegio.
- g) Atrasarse reiteradamente en la hora de llegada al trabajo.
- h) Causar intencionalmente daño a las instalaciones, material o bienes del establecimiento.
- i) Dar mal trato a los alumnos, superiores, compañeros de trabajo, apoderados o público en general de palabra o de obra.
- j) Quedará estrictamente prohibido el uso de Celulares o Smartphone, a menos que sea por emergencia o fuerza mayor. Además, queda prohibido el uso de redes sociales que y todo aquello que atente con el buen desempeño de la labor encomendada.
- k) Hacer uso del Internet para fines personales o que se desvíe de las actividades curriculares.
- l) Tomar decisiones de las actividades propias del Colegio, sin antes solicitar la aprobación del Empleador.
- m) Los trabajadores deberán dar el cuidado necesario a los inmuebles, implementos de trabajo y todos los artículos que van en beneficios de ellos mismos, de probar el deterioro de ellos por causa generada por el trabajador, estas serán descontadas de la su liquidación, previa conversación con el trabajador.
- n) Será sanción gravísima, el utilizar el nombre del Empleador para cualquier tipo de amonestación ya sea dirigiéndose a trabajadores, alumnado o apoderados. De lo anterior a menos que sea autorizado por el empleador bajo medio de respaldo escrito.
- o) Deberá guardar confidencialidad respecto de las informaciones, datos, procedimientos y en general cualquier información que tome conocimiento en ocasión de su desempeño. El trabajador tiene expresamente prohibido difundir o comentar con personas ajenas al colegio las operaciones de carácter comercial, educativo, técnicas y procedimientos del colegio de las que haya tomado conocimiento en razón de su trabajo; asimismo se le prohíbe la exhibición o entrega, tanto material como de contenido, de cualquier tipo de documentos del colegio a terceros ajenos a esta

Cualquier acto de los indicados precedentemente será considerado infracción grave a las obligaciones del trabajador.

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 26° La Ley 20.005 publicada en el Diario Oficial de 18 de Marzo de 2005, vino a reglamentar el Acoso Sexual, por lo cual: Queda prohibido a todo trabajador del establecimiento ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, por lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de Acoso sexual.

Art. 26 A°: El Acoso Sexual es una conducta ilícita, no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del establecimiento, por lo cual, serán considerados, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

- a) Enviar mensajes obscenos, ya sean escritos, gestuales o verbales.

- b) Actitudes insinuantes y provocativas que producen molestias o desagrado en el otro.
- c) Llamados telefónicos con insinuaciones sexuales reiteradas.
- d) Ofrecer recompensa o mejoramiento de status o estímulos económicos a cambio de favores sexuales.

Art. 26° B: En el acoso sexual, la persona afectada deberá hacer su reclamo por escrito a la Dirección del Establecimiento, señalando nombre, RUT y cargo que desempeña

Art. 26° C: Recibida la denuncia el Gerente, en nombre del Representante legal del establecimiento, designará a un funcionario imparcial y debidamente calificado, para que en un plazo de dos días hábiles inicie su trabajo de investigación interna, la que será llevada por escrito, en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones serán enviadas a la Inspección del Trabajo.

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

Art. 26° D: Las conclusiones de la investigación realizada por la comisión o las observaciones de ésta, practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del Empleador, el denunciante y el denunciado.

Art. 26° E: En conformidad al merito del informe, el Empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que podrían ser:

Una amonestación verbal o escrita, al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de remuneración diaria del trabajador acosador, sin perjuicio de que la empresa pudiera, atender la gravedad de los hechos, a aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra B, del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas del acoso sexual.

Art. 26° F: El afectado (a) por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general, cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Art. 26° G: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada.

Art. 26° H: Toda información y datos privados, como también la acusación, investigación y sanción, para empleados, si la hubiera, quedarán en absoluta reserva entre el EMPLEADOR y éste, en virtud de la relación contractual que los une.

DE LOS AMBIENTES LIBRES DEL HUMO DEL TABACO. LEY N° 20.660

Artículo 27° En conformidad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.660 el 1º de marzo de 2013, que modifica la Ley 19.419, en materia relativa a la publicidad y el consumo del Tabaco, se informa textualmente lo siguiente;

1.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- a) 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. En el caso específico del colegio, queda estrictamente prohibido fumar al interior de las dependencias del colegio, a cualquier hora y periodo del año, sin importar si hay o no alumnos presentes.
- b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
 - 1. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
 - 2. Recintos donde se expendan combustibles.
 - 3. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
 - 4. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
- c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores."

2.- La infracción de las disposiciones de la citada presente ley será sancionada, en lo que al presente Reglamento concierne, en conformidad a las reglas siguientes:

- a) Multa de 2 unidades tributarias mensuales aplicada por cada infractor, al dueño, director o administrador del establecimiento respectivo, por la transgresión de la prohibición de fumar en lugares no autorizados. Con todo, el dueño, director o administrador podrá eximirse del pago de la multa acreditando que se conminó al fumador a cumplir la ley o a abandonar el lugar y con posterioridad se formuló la denuncia respectiva a la autoridad fiscalizadora. En estos casos podrá solicitarse el auxilio de la fuerza pública para restablecer el imperio de la ley.
- b) Multa de 2 unidades tributarias mensuales, aplicada al fumador que contravenga la prohibición de fumar establecida en la citada Ley.
- c) Para determinar el monto de la multa a aplicar, se tomarán en consideración las circunstancias de la infracción y, especialmente, la capacidad económica del infractor.
- d) En caso de reincidencia, se podrá aplicar el doble de la multa

DAÑOS QUE PROVOCA LA CAPA DE OZONO

Artículo 28° La fuente más grande de rayos ultravioletas es el sol. La cantidad de radiación solar que alcanza la tierra depende de varios factores, tales como la localización, la altitud, la época del año, la hora del día y el terreno.

Estos cuidados deben ser igual de riguroso en los niños y adultos, ya que los rayos UV son acumulativos, por lo tanto el daño en ellos puede ser aún mayor.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, algunas recomendaciones para proteger los ojos y la piel, de los rayos ultravioleta son:

- Reduzca la exposición al sol entre las 12 hrs. y 14 hrs.
- Busque la sombra.
- Use una gorra o sombrero para proteger ojos, cara y cuello.
- Utilice crema de protección solar de amplio espectro, con factor de protección solar (FPS +15) cuantas veces lo necesite.
- Proteja sus ojos con lentes que bloqueen al 100% el efecto de los rayos UV.
- Es particularmente importante proteger a bebés y niños de corta edad.
- Hágase revisiones oculares periódicamente con un profesional de la salud visual.

Debido a que todo el personal de este establecimiento trabaja en recintos techados y protegidos de la radiación solar, los implementos antes señalados no son entregados al personal por ser innecesarios.

TITULO SÉPTIMO DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 29° En los casos de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. En caso de muerte de un hijo en etapa de gestación, o de muerte del padre o madre del trabajador, este tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles. Dichos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del fallecimiento. Todo en conformidad al artículo 66 del Código del trabajo.

En caso de nacimiento de un hijo, las madres tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el cual podrá utilizar en forma continua desde el nacimiento, o distribuirlo dentro del primer mes contado desde el nacimiento. Todo ello conforme al art 195 del código del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Administración del COLEGIO JAVIERA CARRERA, como beneficio adicional, podrá autorizar permisos en circunstancias debidamente ponderadas. La autoridad administrativa podrá conceder o denegar un permiso con goce de remuneraciones considerando las razones expuestas, es decir que corresponda a "fuerza mayor", situación que solo será calificada por la autoridad administrativa. En caso de autorizarlo, la Dirección del Establecimiento deberá tomar las medidas pertinentes para cubrir la ausencia sin que esto altere la labor general del Colegio.

Artículo 30° PERMISO ESPECIAL PARA EXAMENES MEDICOS: Las trabajadoras mayores de 40 años y los trabajadores mayores de 50, cuyos contratos sean por un plazo superior a 30 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 papanicolau. Para ejercer este derecho los trabajadores deberán dar aviso con una semana de anticipación al día de los exámenes y una vez realizados deberán acreditarlo con los respectivos comprobantes.

El tiempo que el trabajador utilice para realizar estos exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales y no será compensable en dinero.

Artículo 31° Serán sin goce de remuneración los demás permisos que se soliciten los días Lunes y viernes, antes o después de un feriado, antes o después de un día sin jornada laboral, y aquellos para cumplir a otro empleador. Cualquier inasistencia imprevista debe ser avisada en forma telefónica y vía correo electrónica a la Administración del Colegio.

Artículo 32° Cuando un docente falta a sus funciones por permiso o licencia, debe dejar su planificación al día.

Artículo 33° Las licencias médicas deben ser presentadas en el lugar de trabajo dentro de 48 horas y correctamente extendidas. No se aceptarán licencias fotocopiadas, incompletas o con borrones.

Artículo 34° Solamente el facultativo puede decir si el trabajador está o no en condiciones de laborar (licencia médica).

Artículo 35° El docente que deba asistir a curso de perfeccionamiento, que se relacione con la función que desempeña, deberá solicitar autorización con a lo menos siete días de antelación. El Empleador verá si lo autoriza o rechaza la solicitud.

Artículo 36° Las ausencias por periodos mayores a cinco días se reemplazaran en forma excepcional siempre que exista disponibilidad presupuestaria. De no ser autorizado se deberá redistribuir el personal activo.

Artículo 37° El profesor debe ser un ejemplo de responsabilidad, puntualidad y veracidad, frente a sus alumnos.

DEL DERECHO DE ALIMENTAR DE MADRES TRABAJADORAS

Artículo 38° Se otorgarán los beneficios estipulados en la Ley 20.166 relacionados con el derecho de las madres trabajadoras a alimentar a sus hijos, aún cuando no exista sala cuna

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

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

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

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.

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

DEL DERECHO AL POSTNATAL MASCULINO

Artículo 39° Se otorgarán los beneficios estipulados en la Ley N° 20.047 relacionados con el derecho de los padres de disponer de cinco días libres por nacimiento de un hijo, a costo del empleador. Este permiso se otorga en caso de nacimiento de un hijo, y podrá ser utilizado a elección del padre desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. En cualquier caso debe ser utilizado dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

TITULO OCTAVO DEL FERIADO ANUAL

Artículo 40° El Feriado de los docentes se regirá por las disposiciones establecidas por la Secretaria Ministerial de Educación, Sexta Región.

Artículo 41° El feriado se extenderá en las fechas que anualmente fija el Ministerio de Educación.

Artículo 42° Al comenzar el año escolar, todo el personal docente propiamente tal, deberá presentarse en la fecha señalada por el Representante Legal del Colegio Javierera Carrera; sin perjuicio del calendario que ha fijado la Secretaria Ministerial de Educación.

Artículo 43° Los docentes podrán anticipar su feriado anual, previo acuerdo con la Dirección, cuando hubiesen cumplido totalmente con todo lo relativo a la finalización del año escolar.

Artículo 44° El feriado legal del personal No-Docente se regirá por las disposiciones establecidas por el Código del Trabajo.

TITULO NOVENO

Artículo 45° - La dirección del Colegio entregará a los trabajadores toda la información laboral que ellos requieran respecto de su situación laboral.

Artículo 46° LEY DE LA SILLA: En los almacenes, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

TITULO DÉCIMO DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS Y SANCIONES

Artículo 47° Las informaciones que el personal desee obtener acerca de materia relacionadas con sus derechos y obligaciones, deberán ser solicitadas personalmente al gerente del Colegio Javiera Carrera.

Artículo 48° Las peticiones y reclamos son de carácter individual, las que serán hechas directamente por el interesado a la Administración quien tendrá la facultad para resolverlo.

Artículo 49° Las infracciones que los trabajadores cometan a las disposiciones de este Reglamento, se sancionarán con amonestación escrita y multa de hasta un 25 % de la remuneración diaria.

TITULO UNDECIMO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 50°: El contrato de trabajo terminará en todos los casos que contempla la Ley vigente a cuyas disposiciones el Establecimiento se somete tanto en sus formalidades, como sus efectos en toda su extensión. (Código del Trabajo y Ley 19.010).

TITULO DUODÉCIMO DISPOSICIONES FINALES

Artículo 51°: El presente Reglamento interno tendrá en principio, un año de vigencia, y se entenderá por prorrogado por períodos iguales y sucesivos si no se formularan observaciones a lo menos con 30 días de anticipación a su vencimiento, por parte del Empleador o de algún trabajador. Una copia de este Reglamento será enviada al Ministerio de Salud y otra a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días de su vigencia. Cada trabajador recibirá un ejemplar en forma gratuita. Este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad comenzará a regir desde el año escolar 2020

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Seguridad en el trabajo y los trabajadores(as). Se pone en conocimiento de todos los trabajadores que la parte Higiene y Seguridad de este Reglamento Interno se dicta en cumplimiento al Artículo N°67 de la Ley N°16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El citado Artículo N°67 dice:

“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos interpongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado, o que no cumplan las obligaciones que impongan las Normas y Reglamentos sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo”

El objetivo del Reglamento y las disposiciones que contiene han sido establecidos con el fin de PREVENIR los riesgos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la Empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la Seguridad en el Trabajo.

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 52°: Los trabajadores y Establecimientos Educativos, deben cumplir con las obligaciones de Prevención de Riesgos, como las siguientes:

- La Dirección Superior del Establecimiento Educativo, se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los diferentes niveles de organización.
- Todos los trabajadores deben tomar conocimiento de las normas de Prevención de Riesgos y ponerlas en práctica.
- Es obligación de todos los trabajadores cooperar en el mantenimiento y buen estado del Establecimiento Educativo, las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones en general.
- Los trabajadores deben conocer el plan de emergencia y evacuación del Establecimiento Educativo y cumplir con las responsabilidades asignadas.
- Los trabajadores deben informar a su Jefatura directa de cualquier situación, que a su juicio represente riesgos de accidentes para los funcionarios o escolares del Establecimiento Educativo.
- Es responsabilidad de los trabajadores cuidar de la seguridad de los escolares dentro del recinto del Establecimiento Educativo o fuera de éste, si los alumnos están a su cargo.
- Colaborar en la mantención, limpieza y orden del recinto en que trabaja, lugares que deberán encontrarse permanentemente libres de cualquier objeto o líquido que pueda generar riesgos de una caída.
- Presentarse en el Establecimiento Educativo en condiciones físicas satisfactorias. En caso de sentirse enfermo deberá comunicarlo a su Jefe Superior.
- Cooperar en las Investigaciones de Accidentes y en las Inspecciones de Seguridad, que lleve a cabo el Comité Paritario, Departamento de Prevención, Monitores de Prevención o cualquier trabajador que haya sido asignado para tal función.

-Participar en Cursos de Capacitación en Prevención de Riesgos, Primeros Auxilios, Prevención de Uso de la Voz, Plan de seguridad en caso de sismo, terremotos u otro, que la Dirección Superior del Establecimiento Educacional, lo considere conveniente para las necesidades de los funcionarios y estudiantes del Establecimiento Educacional.

-Los funcionarios deberán revisar constantemente los correos electrónicos designados, en el cual la Dirección del Establecimiento Educacional enviara periódicamente con reportes preventivos de accidentes.

-Dar cuenta a su Jefe Superior, de cualquier accidente que le ocurra en el Establecimiento Educacional, como asimismo, comunicar de inmediato el accidente que le ocurra a un escolar.

-Dar cuenta lo más pronto posible de un malestar, debido a una posible enfermedad que tenga relación con el trabajo.

-Los trabajadores, especialmente auxiliares de servicio y administración, deberán usar los correspondientes elementos de protección personal que haga entrega el Establecimiento Educacional. En caso de pérdida, deberá comunicar de inmediato a su Jefe Superior.

-De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la entidad empleadora está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole sin costo alguno para ellos, pero a su cargo y bajo su responsabilidad, los equipos de protección personal. Estos equipos de protección NO podrán ser usados para fines que no tengan relación con su trabajo.

-Los trabajadores deben conocer los conceptos básicos de Prevención y Control de Incendios, la ubicación de los equipos de extinción en el Establecimiento Educacional y la forma de empleo de los mismos.

-La Dirección del Establecimiento Educacional, se preocupará de instruir a los trabajadores sobre el uso de extintores.

-Los trabajadores del Establecimiento Educacional antes de efectuar cualquier trabajo (reparaciones eléctricas, trabajos en altura, reparaciones generales) deberán evaluar el riesgo que representa, solicitando colaboración o informando al Jefe superior para que analice la situación y tome las medidas con apoyo del Organismo Administrador.

-El traslado de material que se efectúe en el Establecimiento Educacional, deberá hacerse con las debidas precauciones, solicitándose ayuda si es necesario.

-Los trabajadores deberán evitar subirse a sillas o bancos para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.

-Los trabajadores deben evitar correr por las escaleras y transitar por estas e en forma apresurada y distraída. Deberán usar los pasamanos al subir y bajar las escaleras, además de advertir al personal encargado en caso de que el piso se encuentre mojado.

-Los trabajadores, especialmente los auxiliares del Establecimiento Educacional, deben tener sumo cuidado con el trabajo que efectúen en techumbre (plancha asbesto-cemento). Este tipo de trabajo se debe evaluar previamente y tomar las medidas preventivas que se aconsejan para este trabajo (consultar a Expertos en Prevención).

-Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas; prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes o alterar la salida de los trabajadores o estudiantes en caso de un siniestro.

-El Establecimiento Educacional debe contar con zonas de seguridad preestablecidas, tanto interna como externa, señalizadas de acuerdo a Circular del Ministerio de Educación N° 641.

-Los trabajadores deben comunicar al Jefe Superior de cualquier fuente de calor o de combustible que esté fuera de norma y que pueda generar un incendio.

-Los afiches o cualquier material de motivación de Prevención de Riesgos no podrán ser destruidos, o usados para otros fines.

-El Establecimiento Educacional debe contar con un plan de emergencia y de evacuación, elaborado de acuerdo a sus necesidades y características y deberán efectuar prácticas periódicas del plan.

-Los trabajadores tienen la obligación de apagar cualquier fuente que genere al calor al momento de abandonar las salas, salones u otro espacio que tengan fuente de calefacción, ya que solo se deberá utilizar como medio para temperar teniendo la obligación de mantenerlo apagado una vez atenuado el frío. De esta manera se evitara el riesgo de accidentes y otros a fines.

TITULO III PROHIBICIONES

Artículo 53°: Se prohíbe a los funcionarios especialmente ejecutar las siguientes acciones:

a) En ningún momento se debe permitir el ingreso al recinto del Establecimiento Educacional, de personas no autorizadas ni ajenas al establecimiento.

b) Se prohíbe expresamente Ingresar al lugar de trabajo en cualquier estado de intemperancia, o bajos los efectos del alcohol o drogas, ni menos trabajar en esa condición, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes al establecimiento; consumirlas o darlas a terceros.

- c) Se prohíbe estrictamente Fumar o encender fuegos en cualquier sector del Colegio.
- d) Realizar cualquier tipo de bromas o acciones que puedan generar accidentes o malestares a los demás trabajadores ; o Realizar acciones que pongan en peligro la integridad física propia o de otros
- e) Permanecer en el Establecimiento Educacional después del horario normal de trabajo, sin la autorización del gerente o la administración.
- f) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para los trabajadores o estudiantes.
- g) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, afiches, instrucciones o reglamentos que tengan relación con la Prevención de Riesgos.
- h) Negarse a participar en la práctica del Plan de Emergencia y Evacuación o Negarse a participar en cursos de capacitación de Prevención de Riesgos
- i) No usar los correspondientes elementos de protección personal que se les haya entregado para su seguridad, o hacer un mal uso de ellos.
- j) Efectuar reparaciones eléctricas o de otro tipo sin estar autorizado para ello o Efectuar trabajos en altura sin las correspondientes medidas de prevención
- k) Sobrecargar las instalaciones eléctricas o efectuar su deterioro intencional.
- l) Bajar las escaleras en forma despreocupada y sin hacer uso de Pasamanos.
- ll) Permitir el ingreso de escolares a laboratorios científicos, talleres y otras instalaciones que involucren riesgos especiales, sin la supervisión directa del o de los profesores responsables de esas dependencias, las cuales deberán permanecer bajo llave cuando no estén en uso.
- m) Negarse a someterse a los controles médicos necesarios para controlar el estado de salud, cuando se han detectado riesgos de enfermedad profesional en el lugar de trabajo.
- n) Negarse a cumplir las normas de Prevención de Riesgos que determine la Dirección del Establecimiento Educacional.
- ñ) Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos.
- o) No asearse debidamente después de usar agentes irritantes, que puedan producir dermatitis, tales como: tiza, desengrasantes, etc.

TITULO IV DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

Artículo 54°: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y Organismo Administrador, será sancionado con una multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá al Establecimiento Educacional fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Los fondos provenientes de las multas se destinarán al uso correctivo del mismo Establecimiento en beneficio de la Comunidad Escolar.

Artículo 55°: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto la Empresa, Comité Paritario y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el D.F.L. N° 1.

Artículo 56°: Cuando al trabajador le sea aplicable la multa contemplada en el punto N°1 de este Título, podrá reclamar de su aplicación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO V

Artículo 57°: PROCEDIMIENTOS. RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 v D.S. 101)

1) Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y a la Mutual de Seguridad de los accidentes del trabajo (en el caso de Empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N° 16.744).

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir al Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

2) Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

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

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente del que conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo.

En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de Salud Previsional a que esté afiliado.

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

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte de! reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de

Salud Previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso.

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

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

3) La Comisión Médica de Reclamos, también es competente para conocer de reclamaciones en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenadas.

Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa Comisión se interpondrá por escrito, ante esa Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o relación y demás antecedentes a la Comisión.

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

4) La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva sin ulterior recurso:

a.- De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley Nº 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley Nº 16.395.

b.- De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

5) Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

6) Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D. S. Nº 101.

7) La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad, para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hubieran ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

8) Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecho por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Ministerio de Salud se deberá poner en conocimiento de ésta dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima con indicación de los datos que dicho Ministerio indique.

9) La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

- Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al punto 7 del presente Título. b.- La persona natural o la entidad Empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- La simulación de un accidente de trabajo o enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al Organismo Administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de presentaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

10) Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo segundo del Título VIII de la Ley 16.744.

11) El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del punto 9 de este Título, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

TITULO VI

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 58°: Comité Paritario de Higiene y Seguridad: El Comité Paritario es un organismo de

participación conjunta y armónica entre la Empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos, que razonablemente contribuyen a su eliminación o control.

Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes, (Artículo 10, Decreto N° 54 que reglamenta la Ley N° 16.744.

En toda Empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de la Empresa y tres titulares representantes de los trabajadores.

Cabe destacar, que todo lo relativo al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad no tiene aplicación respecto de aquellos Establecimientos Educativos que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educativa de cada Municipalidad. Lo anterior en virtud del dictamen N° 117 del 18 de enero de 1989 de la Contraloría General de la República, según el cual las Municipalidades no se encuentran afectas a la obligación de crear un Departamento de Prevención de Riesgos y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los Representantes patronales serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Los Representantes de los trabajadores, se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

Tener más de 18 años

Saber leer y escribir

Encontrarse actualmente trabajando en el respectivo Establecimiento Educativo y haber pertenecido al mismo, un año como mínimo.

Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año. Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en un Establecimiento Educativo y/o sucursales o anexos.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

Tanto la Empresa como los trabajadores, deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 59°: Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

- 1) Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
- 2) Dar a conocer a los trabajadores de la Empresa, los riesgos que entraña sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos del trabajo.
- 3) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empresa, como de los trabajadores de las medidas señaladas.
- 4) Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
- 5) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.
- 6) Decidir, si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 7) Cumplir las demás funciones que les encomiende el Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744 (ACHS).
- 8) Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva Empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar una capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se deja constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes Actas. Actas.

TITULO VII

Artículo 60°: DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

(DERECHO A SABER)

(D.S. Nº 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. La obligación de informar, debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que pueden presentarse en los sitios de trabajo.

**DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES
RIESGOS EXISTENTES EN EL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL**

RIESGOS	CONSECUENCIA	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>CAÍDAS A UN MISMO NIVEL O DISTINTO NIVEL</p>	<p>POLITRAUMATIZADOS HERIDAS FRACTURAS CONTUSIONES TEC LESIONES MÚLTIPLES</p>	<p>Cuando haya que reparar o mantener las techumbres de los establecimientos educacionales, se debe evaluar el riesgo y tomar todas las medidas de prevención que se requiera como: usar los elementos de protección personal (guantes, cuerdas de seguridad, cinturones de seguridad, tablonces de tránsito, casco de seguridad, zapatos de seguridad, etc.)</p> <p>El docente deberá subir y bajar las escaleras haciendo uso del pasa manos, Este tipo de accidente es muy repetitivo a nivel de los colegios y afectan principalmente al personal docente.</p> <p>Cuando se trabaja en altura, limpiando o haciendo mantención a vidrios, pinturas, mantención de luminarias, árboles, etc., se debe verificar y usar escalas en buenas condiciones, no hechizas y de acuerdo a construcción bajo normas de seguridad, tomando las medidas preventivas señaladas en el punto anterior, especialmente el uso de casco de seguridad, cinturones de seguridad y cuerdas de vida.</p> <p>Mantener las superficies de trabajo y de tránsito libre de objetos extraños, de basuras y líquidos.</p> <p>Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito.</p> <p>Utilizar calzado apropiado.</p>
<p>EXPOSICIÓN A RUIDO</p>	<p>DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD AUDITIVA</p>	<p>Para el caso de los docentes, deberán controlar el ruido que se generen al interior de la Sala, podrán abrir ventanas para que el ruido salga.</p>

<p>MANEJO DE MATERIALES</p>	<p>LESIONES POR SOBRE ESFUERZOS HERIDAS FRACTURAS</p>	<p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que los trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar: Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje: guantes, calzado de seguridad, etc.</p>
<p>INCENDIO</p>	<p>QUEMADURAS DAÑOS A PERSONAS EQUIPOS E INSTALACIONES</p>	<p>Mantener en buen estado las instalaciones eléctricas. Evitar almacenamiento de líquidos combustibles en envases inadecuados. Prohibir uso de estufas, cocinillas, anafes, etc. en lugares donde se almacenan útiles de aseo, tales como: cera, parafina y en general materiales de fácil combustión. Dotar al establecimiento de extintores de incendio adecuados, según el tipo de fuego que pudiera producirse, en cantidad necesaria y distribuida de acuerdo a indicaciones de personal especializado. (Tipo ABC multipropósito). No fumar en ningún lugar del establecimiento educacional a no ser que se destine un lugar para ello. El personal paraprofesor, debe estar capacitado en prevención de incendios y primeros auxilios como Plan de Evacuación y Emergencia del colegio.</p>

EMFERMEDADES PROFESIONALES	TENDINITIS OTRAS	<p>Cuando los trabajadores efectúan trabajos con sus manos en forma repetitiva, deben hacer pausas de trabajo (escribir a máquina, a mano, etc.). Decreto N° 594. Debe disponer de un mobiliario adecuado, en buenas condiciones y hacer un buen uso de ellos.</p> <p>Los trabajadores podrán asistir a capacitación sobre aspectos de ergonomía en sus puestos de trabajo. que dicta la ACHS</p>
TRABAJAR CON GILLOTINAS	CORTES QUEMADURAS HERIDAS PAROS RESPIRATORIOS	<p>El personal deberá estar atento a los trabajos que se efectúen al manipular guillotinas tijeras corta cartón, etc</p> <p>Efectuar reparaciones a artefactos e instalaciones de gas, las debe realizar un organismo especializado y certificado.</p>
USO EXCESIVO DE LA VOZ	DISFONÍAS PROFESIONALES	<p>No exponer el uso de la voz en forma excesiva. El personal que por necesidad de servicio Deber hacer uso de la voz en forma pasiva y con tonos bajos, debe participar en cursos de Prevención de Daño a la Voz. Que otorga la ACHS</p>

TITULO VIII

Artículo 61°: DE LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

- 1.- Todo trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendio de su área de trabajo.
- 2.- El acceso a estos equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos, además de estar claramente identificados.
- 3.- Deberá dar cuenta al Jefe inmediato, al Comité Paritario o Asesor en Prevención de Riesgo, después de haber ocupado un extintor.
- 4.- No se podrá encender fuego, ni fumar cerca de combustibles, lubricantes, pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno o acetileno, grasa, bodegas, etc.
- 5.- Se prohíbe la acumulación de basura, especialmente, de elementos impregnados con aceite, grasas o cualquier combustible en los lugares de trabajo.
- 6.- Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate de ello, deberá dar la alarma al primer Jefe que encuentre cerca y se pondrá a las órdenes de éste para cumplir con las labores de extinción o al que él le encomiende.
- 7.- Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada Contra Incendio deberán colaborar con el plan de evacuación de la zona amagada con rapidez y orden.
- 8.- Las clases de fuego y la forma de combatirlo, serán las siguientes:

Incendio Clase A: Se refiere a fuegos de materiales ordinarios, ricos en celulosas, tales como papeles, cartones, carbón, maderas, etc. Este tipo de fuego se combatirá con extintores de agua a presión, espuma, soda ácida, Polvos Químicos secos o agua ordinaria.

Incendio Clase B: Se refiere a fuegos de líquidos y productos inflamables, tales como petróleo, bencina, parafina, grasas, aceite, etc. Este tipo de fuego se combatirá con extintores de Polvos Químicos secos, espuma, anhídrido de carbono o arena.

Incendio Clase C: Se refiere a fuegos en equipos eléctricos en general, tales como motores, tableros, transformadores, cables, computadores, etc. Esta clase de fuego se combatirá con extintores de Polvos Químicos secos o anhídrido de carbono, una vez desconectada la energía eléctrica. Este tipo de fuego se puede combatir como uno de clase A o B, según corresponda.

Incendio Clase D: Este tipo de fuego consiste en la inflamación de metales, los cuales, deben ser combatidos con Polvos Químicos Especiales.

Artículo 124°: Los extintores de espuma, soda ácida, agua a presión y agua en general, por ser buenos conductores de electricidad no deben ser empleados en incendios Clase C o en los lugares amagados con fuentes eléctricas, sin antes haber desconectado la energía eléctrica que alimenta a los equipos.

- 9.- Sólo se podrán utilizar extintores en caso de amago de incendio; para incendios declarados, se deberá llamar a las brigadas locales de emergencia y a bomberos.

RESUMEN DE LAS OBLIGACIONES BASICAS DE LOS CARGOS

Artículo 62º: CARGO DEL DIRECTOR:

Dar cumplimiento a las funciones que le asigna al personal docente para asegurar la calidad del trabajo educativo, contarán en el ámbito pedagógico, como mínimo, con las siguientes atribuciones:

Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación; organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, y adoptar las medidas necesarias para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.

El Director deberá velar por el trabajo a ejecutar por parte de los docentes, **siempre manteniéndose en los márgenes técnicos pedagógicos.**

El Director deberá llevar al día bitácora, libro correspondiente a reuniones, planificaciones, acuerdos tomados con apoderados, reclamos hacia profesores etc. De lo anterior para la transparencia del Colegio. Sera de su responsabilidad dar respuestas oportunas con respecto a lo mencionado.

El Director del establecimiento educacional deberá informar al empleador en los meses correspondiente a la última semana de Mayo-Agosto-Noviembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos para el colegio, e informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios al sostenedor, éste ultimo verá la viabilidad de lo propuesto.

El empleador podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados y el desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca el Empleador. A esto se incorpora la falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone sus funciones o solicitudes por parte de su empleador.

El Cargo del Director, deberá velar en forma eficiente por los recursos del Colegio, verificando lo realmente necesario sin salirse de la orientación de la docencia.

El Director deberá velar por completo funcionamiento de los docentes, quien tendrá la atribución de generar amonestaciones escritas en el caso que detecte la falta a la probidad, desempeño laboral de los docentes y otros que se encuentren establecidos en la Reglamento Interno y/o contrato de trabajo. De lo anterior será visado por el encargado de la Administracion del Colegio. Las atribuciones señaladas podrán ser delegadas por el Sostenedor del establecimiento.

El Director deberá regirse al igual que los docentes por los el sistema digital de marcación de horario.

El Director deberá mantener informado oportunamente al sostenedor o al administrativo a cargo del empleador de los incidentes que ocurran en el Establecimiento, indicando las medidas correctivas a tomar.

Artículo 63°: CARGO DE DOCENTE

La función docente es aquella de carácter profesional, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el **diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación** de los mismos procesos y de las actividades Educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel Educacional.

a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo.

b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como **administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente** propiamente tal; **jefatura de curso; actividades programáticas y culturales; actividades extraescolares**; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

De lo anterior requerida por el Sostenedor y/o Director dentro del ámbito Educacional y en beneficio de la Comunidad Escolar.

Los Docentes no podrán hacer uso del Establecimiento para realizar convocatorias, reuniones u otra actividad en horario escolar que no se encuentren asociadas al beneficio de los Alumnos, pero aquellos caso que van en beneficios de los alumnos o la comunidad Escolar, deberá realizarse previa autorización del Empleador. El no acatamiento de este, será considerado como una falta Grave.

Artículo 64°: CARGO TECNICO PEDAGOGICO O ASISTENTE DE LA EDUCACION

Deberán trabajar sobre la base de una formación y experiencia docente mediante la orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

Artículo 65°: REGULACION DEL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA (Ley 20.001 modificada)

-En caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan utilizarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 Kilogramos.

- En caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 Kilogramos.

- Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas.

No podrá exigirse o admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o integridad.

Artículo 66°: OBLIGACION GENERALES DE UNIFICACIÓN DE CARGOS

Los profesionales de la educación que postulen a los programas, cursos, actividades o becas de perfeccionamiento que realice o establezca el Ministerio de Educación, de acuerdo con el financiamiento que para ello se determine en su presupuesto, deberán contar con el patrocinio del empleador en el caso que las actividades, programas, cursos o becas de perfeccionamiento se

efectúen fuera del respectivo local escolar o durante los períodos de actividades normales que se desarrollen durante el año escolar.

El patrocinio a que se refiere la letra anterior, deberá ser siempre otorgado cuando se trate de cursos, programas o actividades de perfeccionamiento que sean de carácter general para todos los profesionales de la educación y cuando digan relación con los programas y proyectos educativos del establecimiento.

Artículo 67°: Los Consejos de Profesores son de carácter **consultivo**, integrados por personal docente directivo, técnico-pedagógico y docente. Estos serán organismos técnicos en los que se expresará la **opinión profesional** de sus integrantes.

Artículo 68°: El Director informará el cumplimiento de los objetivos, programas educacionales y desarrollo del proyecto educativo del establecimiento.

Los coordinadores gozarán de autonomía en el ejercicio de ésta, sujeta a las disposiciones legales que orientan al sistema educacional, **del proyecto educativo del Colegio Javiera Carrera** y de los programas específicos de mejoramiento e innovación por parte del Establecimiento.

Artículo 69°: Esta autonomía se ejercerá en:

- a) El planeamiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje que desarrollarán en su ejercicio lectivo.
- b) La evaluación de los procesos de enseñanza y del aprendizaje de sus alumnos, de conformidad con las normas nacionales y las acordadas con el Colegio Javiera Carrera;
- c) La aplicación de los textos de estudio y materiales didácticos en uso en los respectivos establecimientos, teniendo en consideración las condiciones geográficas y ambientales y de sus alumnos.
- d) La relación con las familias y los apoderados de sus alumnos, teniendo presente las normas adoptadas por el establecimiento.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 70°: Queda estrictamente prohibido hacer uso del establecimiento para actividades que no tengan relación con las labores técnicas pedagógicas para los cuales fueron contratados. Más aun si generan paralización de actividades, lo cual van en perjuicio del alumnado.

Artículo 71°: Las **dudas, quejas o denuncias contra un profesional de la educación** deben ser formuladas por escrito, o en su defecto, escrituradas por el funcionario que las reciba, para que sean admitidas a tramitación por el empleador o en su defecto el director de establecimiento. Su texto se dará a conocer por el afectado. Para el caso que requiera, se enviará carta de amonestación al trabajador.

Artículo 72°: Los trabajadores son responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor en el caso que lo requiera el empleador y Director, serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.

Artículo 73°: Todo el personal del Colegio Javiera Carrera, deberá dejar registro de sus horarios, utilizando lo dispuesto para ello “reloj control u otro medio que disponga la gerencia”, el no hacer uso de éste medio será considerado como una falta grave.

Aquella conducta observada en relación al incumplimiento de los horarios de trabajo estipulados en su contrato, constituirá una falta a las obligaciones que le impone el contrato, situación que es de su conocimiento y que además se encuentra contemplada en éste Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Artículo 74°: La ausencia injustificada al trabajo, es otro incumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, que tiene como agravante que la ausencia ocasiona una perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento.

Artículo 75°: Las Faltas de coordinaciones con el empleador, apoderados, etc, por parte de los trabajadores en cuanto a reuniones, actividades escolares, comunicaciones, tomar atribuciones y decisiones que se encuentren fuera de su deber y /o que transgredan a la jefatura, serán sancionadas por parte del Empleador o a quien designe para ello.

Artículo 76°: Cualquier falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone sus funciones cometido por algún trabajador, dará derecho a la gerencia e poner fin al contrato del trabajador.

Artículo 77°: El Colegio Javiera Carrera, **requiere el estricto cumplimiento** de las instrucciones dadas por su jefatura en cuanto a las políticas internas de nuestro establecimiento, de lo contrario, se adoptarán las medidas y sanciones pertinentes.

Artículo 78°: LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

1.- Se informa que esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

2.-Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

LEY N° 21.015.
LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Artículo 79º: Esta ley tuvo su origen en la moción ingresada el 9 de agosto de 2011, Boletín N° 7855-13 (refundido con Boletín N° 7025-13) que *“Modifica la Ley N° 20.422 Para establecer reserva legal de empleos, para personas con discapacidad”*.

La Ley en su "Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil.

El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo. En caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado indicados en el inciso primero, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa.

En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de este artículo. En estas instituciones, cuando la dotación máxima de personal se consulte en la Ley de Presupuestos del Sector Público o en alguna otra norma en particular, se estará a la dotación máxima fijada en ella."

3. Reemplázase, en el artículo 47, la expresión "sin limitación de edad" por "hasta los 26 años de edad".

Artículo 2.- Sustitúyese el inciso tercero del artículo 17 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto

Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, por el siguiente:

"Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo."

"Capítulo II

De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 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.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

Artículo 157 ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

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

El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:

1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los

artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.

2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.

4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses."

LEY NÚM. 21.042

APLICA AL TRABAJADOR QUE CELEBRA UN ACUERDO DE UNIÓN CIVIL EL PERMISO LABORAL QUE SE OTORGA A QUIEN CONTRAE MATRIMONIO

Artículo 80º: Artículo único.- Sustitúyese el artículo 207 bis del Código del Trabajo por el siguiente:

"Artículo 207 bis.- En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

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

LEY NÚM. 21.012

GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.

Artículo 81º: La Ley en su , "Artículo único.- Agrégase en el Código del Trabajo, después del artículo

184, el siguiente artículo 184 bis:

"Artículo 184 bis.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

“

ALTURA MAXIMA PARA TABAJOS CON RIESGOS DE CAIDA.

Artículo 82º: En Chile, en la Guía para la Selección y Control de Equipos de Protección Personal para Trabajos con Riesgo de Caídas elaborada por el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP), en sus consideraciones generales, indica que:

“Existe riesgo de caída cuando un trabajador realiza una tarea sobre una superficie o plataforma emplazada a 1,8 metros, o más, de altura por encima del nivel más bajo (OSHA 1926.502 (b1)(1)), o donde una caída de menor altura pueda causar una lesión grave.”

Esta altura ha sido definida en la ley estadounidense OSHA 1926 Subparte M que se refiera a distintos aspectos de seguridad en la industria de la Construcción a la cual en Chile solemos hacer referencia.

LEY NÚM. 21.063

CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS

Artículo 83º: La Ley 21.063 en su **Artículo 1º.-** Objeto del Seguro. Establécese un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para 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, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal,

recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

Artículo 2°.- Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:

a) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

b) Los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, promulgado el año 2000 y publicado el año 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. Estarán sujetos también al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional, del Poder Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio Electoral, de la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.

c) Los trabajadores independientes a que se refieren los artículos 89, inciso primero, y 90, inciso tercero, del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.

La afiliación de un trabajador al Seguro se entenderá efectuada por el solo ministerio de la ley, cuando éste se incorpore al régimen del seguro de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 3°.- Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

Artículo 4°.- De las prestaciones del Seguro. Los trabajadores afiliados al Seguro tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en esta ley, a un permiso para ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal.

Artículo 5°.- Requisitos de acceso al Seguro. Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

a) Los trabajadores dependientes deberán tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

b) Los trabajadores independientes deberán contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al

inicio de la licencia médica. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. Además, estos trabajadores deberán encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y para el Seguro contemplado en esta ley. Para los efectos de esta ley se considerará que se encuentran al día quienes hayan pagado las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y el Seguro creado por esta ley, el mes inmediatamente anterior al inicio de la licencia.

c) Contar con una licencia médica emitida de conformidad a lo establecido en el artículo 13, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

Artículo 6°.- Requisitos de acceso al Seguro para el trabajador temporal cesante. Si a la fecha de inicio de la licencia médica el trabajador o la trabajadora no cuentan con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

a) Tener doce o más meses de afiliación previsional con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia médica.

b) Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.

c) Las tres últimas cotizaciones registradas, dentro de los ocho meses anteriores al inicio de la licencia médica, deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

Párrafo segundo

De las contingencias protegidas por el Seguro

Artículo 7°.- Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

a) Cáncer.

b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.

c) Fase o estado terminal de la vida.

d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

En los casos de las letras a), b) y c) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de dieciocho años de edad. En el caso de la letra d) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años de edad.

En su Artículo 24.- El Fondo se financiará con los siguientes recursos:

a) Con una cotización mensual de un 0,03% de las remuneraciones o rentas imponibles de los trabajadores dependientes e independientes, de cargo del empleador o de estos últimos, establecida en el artículo 3 de la ley N° 21.010.

b) Con la cotización para este Seguro que proceda durante los períodos en que el trabajador o la trabajadora esté haciendo uso de él y por los períodos de incapacidad laboral temporal de origen

común, maternal o de la ley N° 16.744, de cargo del empleador.

c) Con el producto de las multas, reajustes e intereses que se apliquen en conformidad a la ley N° 17.322.

d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los recursos anteriores.

Artículo 25.- Destino del Fondo. Los recursos del Fondo se destinarán a financiar:

a) El pago de los subsidios a que da lugar el Seguro.

b) El pago de las cotizaciones previsionales y de salud que procedan durante el uso del Seguro.

c) El pago de los gastos de administración, gestión, fiscalización y todo otro gasto en que incurran las instituciones y entidades que participan en la gestión del Seguro.

Información es Extracto de la Ley, para más detalle ingresar en la ley a través de internet.



LEY NÚM. 21.054

MODIFICA LA LEY N° 16.744, QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON EL OBJETO DE ELIMINAR LA DISTINCIÓN ENTRE EMPLEADOS Y OBREROS.

Artículo 84º: La Ley indica en su "Artículo único.- Modifícase la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en la forma que a continuación se indica:

1. Sustitúyese el artículo 4 por el siguiente:

"Artículo 4.- Para los efectos de este seguro, todos los empleadores se entenderán afiliados al Instituto de Seguridad Laboral respecto de la totalidad de sus trabajadores, salvo que se adhieran a alguna mutualidad de empleadores.

Lo dispuesto en el inciso anterior también se aplicará a los trabajadores independientes afectos al seguro de esta ley."

2. Reemplázase el artículo 8 por el siguiente:

"**Artículo 8.-** La administración del seguro estará a cargo del Instituto de Seguridad Laboral o de las mutualidades de empleadores, según corresponda, en adelante denominados los organismos administradores."

3. Derógase el **Artículo 9**.

4. Reemplázase el artículo 10 por el siguiente:

"Artículo 10.- El Instituto de Seguridad Laboral administrará este seguro, incluida la realización de actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de las entidades empleadoras afiliadas a él, de sus trabajadores y de los trabajadores independientes que corresponda.

El Instituto de Seguridad Laboral podrá contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas con los servicios de salud, las mutualidades de empleadores o con otros establecimientos de salud públicos o privados.

Para los servicios de salud señalados en el artículo 16 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, y para los establecimientos de salud experimental creados por los decretos con fuerza de ley Nos 29, 30 y 31, de 2000, todos del Ministerio de Salud, será obligatorio convenir el otorgamiento y proporcionar tales prestaciones cuando se lo solicite el Instituto de Seguridad Laboral, sujeto al pago de tarifas establecidas según los aranceles vigentes.

Los convenios de atención celebrados por el Instituto de Seguridad Laboral con los organismos públicos y privados se someterán a las normas de contratación general del Estado y a las modalidades, condiciones y aranceles que señale un reglamento emanado del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito por los ministros de Salud y de Hacienda."

5. Reemplázase el artículo 21 por el siguiente:

"Artículo 21.- El Instituto de Seguridad Laboral deberá aportar al Ministerio de Salud un porcentaje de sus ingresos con el objeto de financiar el desarrollo de las labores de inspección y prevención de riesgos profesionales, así como para el funcionamiento de la Comisión Médica de Reclamos.

Mediante decreto dictado anualmente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Salud, se establecerán el monto, las modalidades y condiciones para el traspaso de los aportes señalados en el inciso precedente."

6. Sustitúyese el artículo 23 por el siguiente:

"Artículo 23.- Todas las sumas de dinero que le corresponda percibir al Ministerio de Salud por aplicación de lo dispuesto en esta ley se contabilizarán por separado, para destinarlas exclusivamente a los objetivos que esta ley le encomienda."

7. En el **artículo 25** sustitúyese la frase "a toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona" por "a toda persona que preste servicios por cuenta propia o como dependiente para alguna entidad empleadora".

Artículo 85º: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO

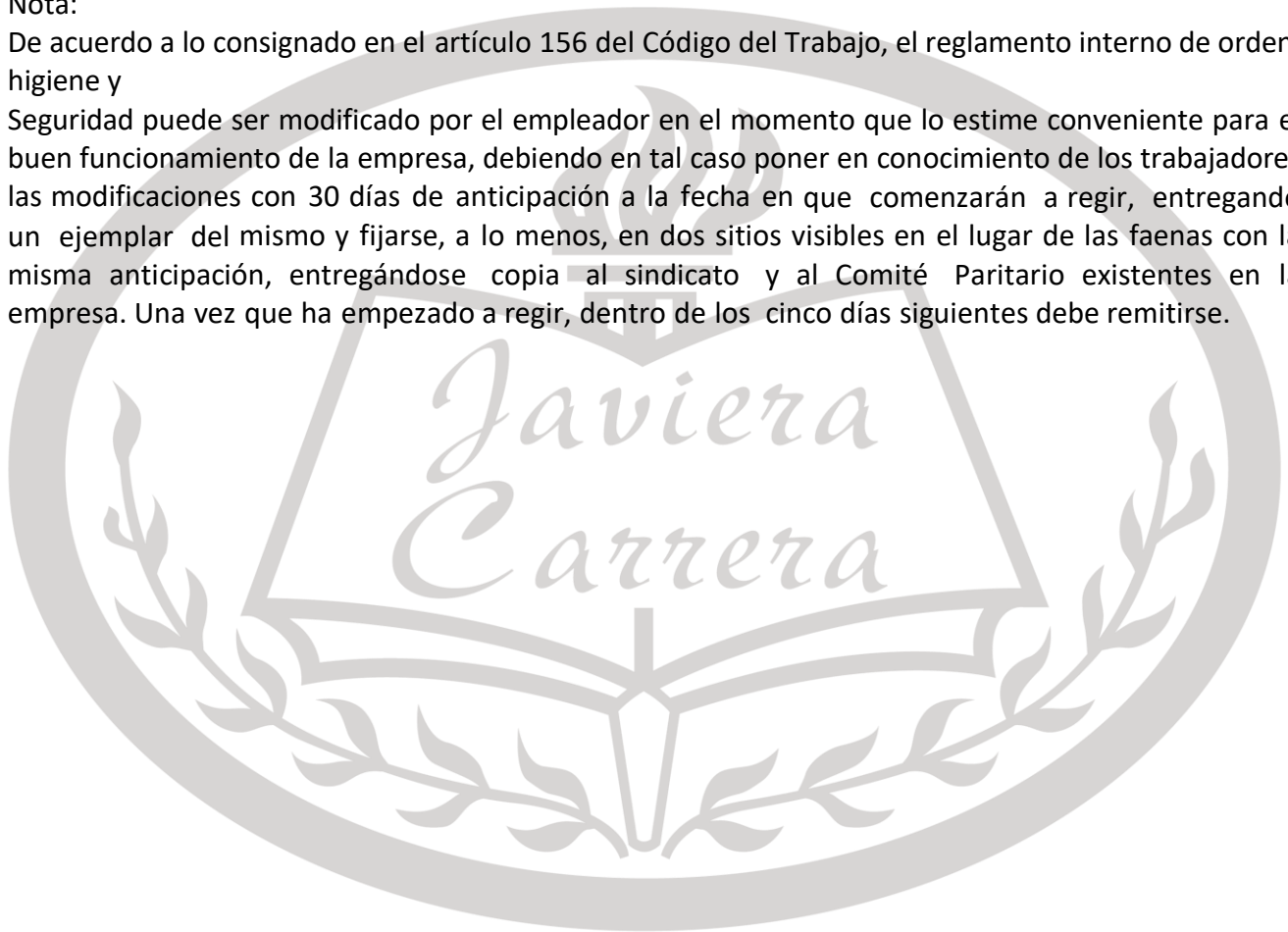
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

El presente Reglamento se someterá a revisión periódicamente y al sufrir alguna modificación, será informada a todo el personal y comienza a regir desde la fecha de entrega al trabajador o funcionario. Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

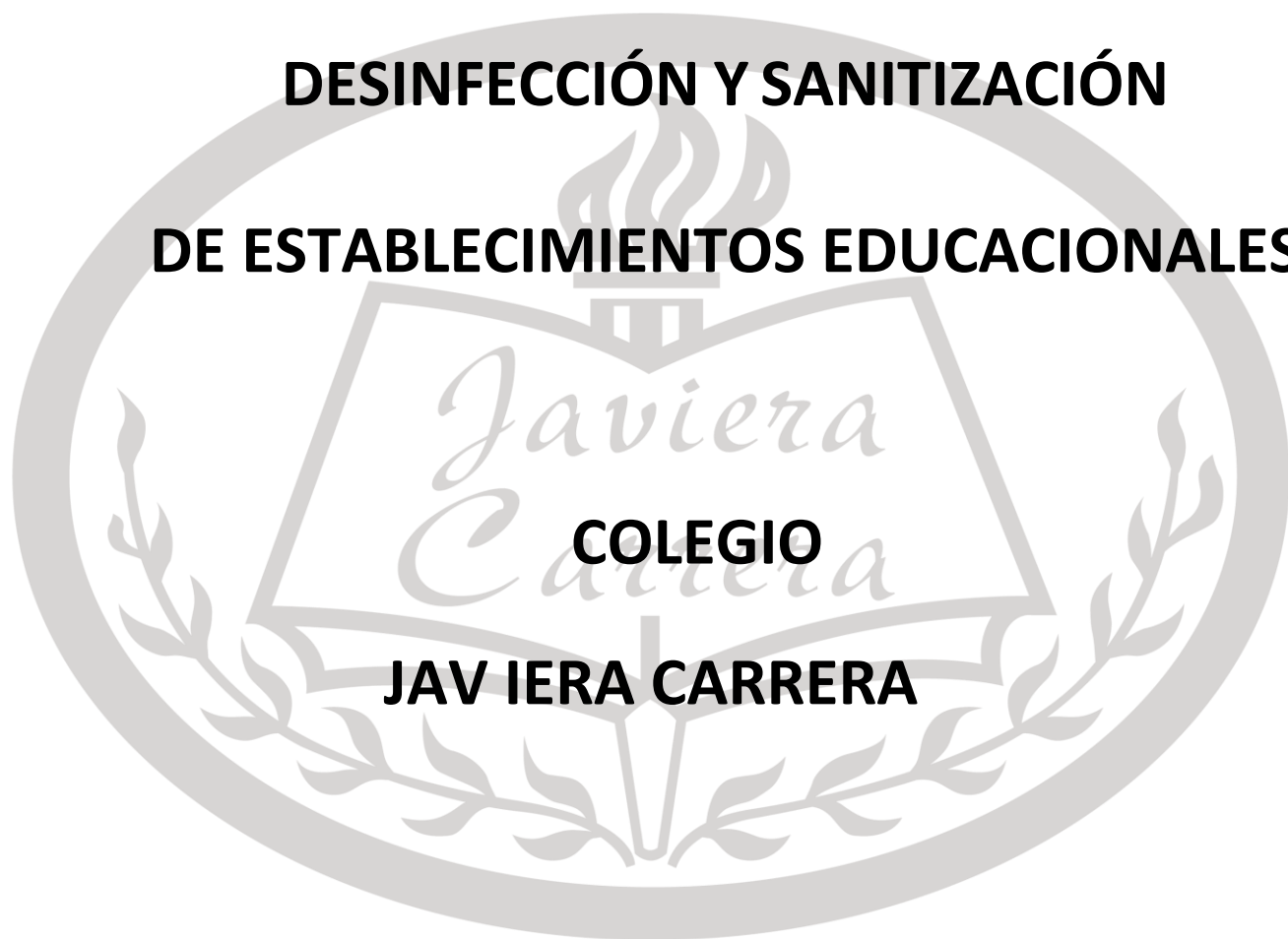
Nota:

De acuerdo a lo consignado en el artículo 156 del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y

Seguridad puede ser modificado por el empleador en el momento que lo estime conveniente para el buen funcionamiento de la empresa, debiendo en tal caso poner en conocimiento de los trabajadores las modificaciones con 30 días de anticipación a la fecha en que comenzarán a regir, entregando un ejemplar del mismo y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles en el lugar de las faenas con la misma anticipación, entregándose copia al sindicato y al Comité Paritario existentes en la empresa. Una vez que ha empezado a regir, dentro de los cinco días siguientes debe remitirse.



**PROTOCOLO DE LIMPIEZA,
DESINFECCIÓN Y SANITIZACIÓN
DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES**



**COLEGIO
JAVIERA CARRERA**

2021 - 2022

ANTECEDENTES

Los coronavirus se transmiten en la mayoría de los casos a través de grandes gotas respiratorias y transmisión por contacto directo.

Actualmente se desconoce el tiempo de supervivencia y las condiciones que afectan la viabilidad en el medio ambiente del virus que produce la enfermedad COVID-19. Según los estudios que evalúan la estabilidad ambiental de otros coronavirus, se estima que el coronavirus del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV) sobrevive varios días en el medio ambiente y el coronavirus relacionado con el síndrome respiratorio del Medio Oriente (MERS-CoV) más de 48 horas a una temperatura ambiente promedio (20 ° C) en diferentes superficies.

Debido a la posible supervivencia del virus en el medio ambiente durante varias horas, las instalaciones y áreas potencialmente contaminadas con el virus que produce la enfermedad COVID-19 deben limpiarse permanentemente, utilizando productos que contengan agentes antimicrobianos que se sabe que son efectivos contra los coronavirus. Es necesario adoptar todas las medidas de seguridad necesarias antes, durante y después de ejecutar las actividades conducentes a la limpieza y desinfección de sitios potencialmente contaminados o contaminados con el virus que produce la enfermedad COVID-19.

Este protocolo se basa en el conocimiento actual sobre el virus que produce la enfermedad COVID-19 y la evidencia proveniente de estudios en otros coronavirus.

1.-OBJETIVO

Proporcionar orientaciones para el proceso de limpieza, desinfección y sanitización del Colegio Javiera Carrera de Rancagua.

2.- ALCANCE

El presente protocolo se aplicará para la limpieza, desinfección y sanitización del Colegio Javiera Carrera de Rancagua.

3.- PROCEDIMIENTO DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN

Previo a efectuar la desinfección se debe ejecutar un proceso de limpieza de superficies, mediante la remoción de materia orgánica e inorgánica, usualmente mediante fricción, con la ayuda de

detergentes, enjuagando posteriormente con agua para eliminar la suciedad por arrastre.

Una vez efectuado el proceso de limpieza, se debe realizar la desinfección de superficies ya limpias, con la aplicación de productos desinfectantes a través del

uso de rociadores, toallas, paños de fibra o microfibra o trapeadores, entre otros métodos.

Los desinfectantes de uso ambiental más usados son:

Los soluciones de hipoclorito de sodio

Amonios cuaternarios

Peróxido de hidrógeno y los fenoles, existiendo otros productos en que hay menor experiencia de su uso.

Para los efectos de este protocolo, se recomienda el uso de hipoclorito de sodio al 0.1% (dilución 1:50 si se usa cloro doméstico a una concentración inicial de 5%. Lo anterior equivale a que por cada litro de agua se debe agregar 20cc de Cloro (4 cucharaditas) a una concentración de un 5%.

Para las superficies que podrían ser dañadas por el hipoclorito de sodio, se puede utilizar una concentración de etanol del 70%.

Previo a efectuar la desinfección se debe ejecutar un proceso de limpieza de superficies, mediante la remoción de materia orgánica e inorgánica, usualmente mediante fricción, con la ayuda de detergentes, enjuagando posteriormente con agua para eliminar la suciedad por arrastre.

Una vez efectuado el proceso de limpieza, se debe realizar la desinfección de superficies ya limpias, con la aplicación de productos desinfectantes a través del uso de rociadores, toallas, paños de fibra o microfibra o trapeadores, entre otros métodos.

Para efectuar la limpieza y desinfección, se debe privilegiar el uso de utensilios desechables. En el caso de utilizar utensilios reutilizables en estas tareas, estos deben desinfectarse utilizando los productos arriba señalados.

Se debe priorizar la limpieza y desinfección de todas aquellas superficies que son manipuladas por la comunidad educativa con alta frecuencia, como lo son: manillas, pasamanos, taza del inodoro, llaves de agua, superficies de las mesas, escritorios, superficies de apoyo, entre otras.

4.- PRÁCTICAS DE TRABAJO SEGURAS AL USAR LOS PRODUCTOS QUÍMICOS DE LIMPIEZA.

Los empleadores deben brindar condiciones de trabajo seguras a los trabajadores que usen desinfectantes. Si son peligrosos, los empleadores deben capacitar a los trabajadores sobre las prácticas de trabajo seguras durante el uso de esos productos. Las prácticas de trabajo seguras al usar los productos químicos incluyen las siguientes:

Advertirle a los trabajadores que **no deben mezclar** los productos desinfectantes que contengan cloro y amoníaco;

Asegurarse de que los trabajadores sepan cuáles productos químicos deben diluirse y la forma correcta de diluir los limpiadores que usan;

Capacitar completamente a los trabajadores y hacer revisiones cuidadosas sobre el uso, almacenamiento y procedimientos de emergencia para la limpieza de derrames de productos químicos;

Revisar el equipo de protección adecuado, como guantes y lentes de seguridad, y proporcionar el equipo de protección adecuado a los trabajadores que utilicen productos de limpieza;

Garantizar que todos los recipientes que contengan productos desinfectantes y sustancias químicas tengan una etiqueta que identifique su contenido y nivel de peligro;

Usar los sistemas de ventilación según sea necesario durante las tareas de limpieza y desinfección para permitir que exista un flujo de aire adecuado y evitar que se concentren vapores peligrosos; y brindar a los trabajadores un lugar para lavarse después de haber usado productos químicos desinfectantes.

Las sustancias químicas presentan una variedad de peligros para la salud y la seguridad, por lo que se debe garantizar que la información sobre esos peligros y las medidas de protección asociadas se comuniquen a los trabajadores. Se debe brindar capacitación al trabajador si los productos químicos son peligrosos. Esta capacitación debe brindarse ANTES de que el trabajador empiece a usar el limpiador. La capacitación requerida sobre la comunicación de peligros debiera incluir:

Los peligros tanto físicos como para la salud y la seguridad de los productos químicos de desinfección; El manejo, uso y almacenamiento adecuado de todos los desinfectantes que se están utilizando, incluso de los procedimientos para diluir el producto, si debe realizarse esta actividad antes de ser usado. **Siempre es mejor adquirir el desinfectante con la concentración a utilizar, evitar la dilución.**

El procedimiento adecuado que se debe seguir si se derrama un producto;

El equipo de protección personal necesario para usar, como guantes, lentes de seguridad y respiradores; así como a forma de obtener y usar la información sobre peligros, incluida una explicación sobre las etiquetas y las medidas de seguridad.

5.-TEMAS IMPORTANTES QUE SE DEBEN DISCUTIR CONLOS TRABAJADORES DURANTE LA CAPACITACIÓN

Nunca mezclar productos químicos desinfectantes diferentes.

Posible emanación de gases peligrosos.

Los productos químicos de limpieza no deben usarse para lavar las manos.

Lavado de las manos con agua después de usar un producto químico de limpieza,especialmente antes de comer, beber o fumar.

6.- PRÁCTICAS DE TRABAJO SEGURAS AL USAR LOS PRODUCTOS QUÍMICOS DE LIMPIEZA.

Solo se pueden utilizar sobre superficies y material inanimado.

Para que tengan efectividad, deben ser aplicados sobre superficies u objetos previamente descontaminados (limpios).

Los objetos o instrumental como pinzas, tijeras u otros, no deben mantenerse sumergidos en soluciones desinfectantes por el riesgo de contaminación y evaporación de la solución.

Usar solamente las diluciones recomendadas por el fabricante y de los procedimientos autorizados en el lugar de trabajo.

Se deben manipular con las manos limpias.

El operador debe utilizar protección: guantes, mascarilla y antiparras al momento de la dilución de los desinfectantes.

Mantener los envases cerrados.

Las soluciones de cloro no deben ser usadas más allá de las primeras 12 horas posterior a la preparación de la solución, momento en el que se deben eliminar el remanente debido a que las concentraciones de cloro disponible disminuyen con el paso de las horas y la evaporación.

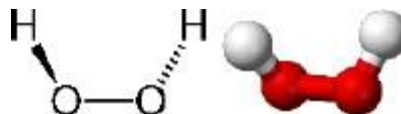
Los recipientes donde se preparan las soluciones desinfectantes deben estarpreviamente limpios y secos.

En el caso de los desinfectantes de alto nivel, promocionar la centralización de los procesos.

Controlar la fecha de vencimiento de los desinfectante

7.-TIPOS DE DESINFECTANTES, SUS PROPIEDADES Y CONSIDERACIONES TÉCNICAS

1.-Peróxido de Hidrógeno.



El uso del agua oxigenada como desinfectante se debe a que, al contacto con sangre, suciedad, etc.

H₂O₂ (ac.) H₂O (liq.) + 1/2 O₂ (gas) ↑ + Q descomposición. El oxígeno desprendido es el que desinfecta.

Se emplea en soluciones acuosas en concentraciones del 35% o cuando se trata de procedimientos que implican la generación de la fase de vapor, a concentraciones ambientales no superior a 2 mg/L. Se utiliza a veces como sustituto del glutaraldehído.

Líquido incoloro bastante estable. Se comercializa como soluciones acuosas a concentraciones entre el 3 y el 90%. El contenido en H₂O₂ de dichas soluciones puede expresarse en porcentaje o en volúmenes. La expresión en volumen se refiere al contenido en oxígeno y se define como el número de veces que un determinado volumen de H₂O₂ lo contiene. Soluble en agua y en éter; insoluble en éter de petróleo. El peróxido de hidrógeno es un compuesto que, a concentraciones superiores al 20% es corrosivo y comburente.

Nombre IUPAC	Otros nombres	N° CAS	N° UN	NCh 2120/2190	NCh 1411	
Dióxido de hidrógeno	Agua oxigenada Dioxidano Dioxigen, dióxido de hidrógeno, hidroperóxido	7722-84-1	2015			
Fórmula Molecular	Número RTECS	Masa Molecular	Pictogramas de peligro			Grupo Envasado
H ₂ O ₂	MX0900000	34,0147 g/mol				UN: I

R (Riesgos específicos atribuidos a las sustancias peligrosas)		S (Consejos de prudencia relativos a las sustancias peligrosas)	
5	Peligro de explosión en caso de calentamiento.	1/2	Consérvese en lugar fresco, bajo llave, fuera del alcance de niños.
8	Peligro de fuego en contacto con materiales combustibles.	17	Mantener lejos de materiales combustibles
20/22	Nocivo por inhalación e ingestión.	26-28	En caso de contacto con los ojos, o piel lavar con abundante agua inmediatamente y acudir a médico.
35	Provoca que maduras graves.	36/37/39	Use indumentaria y guantes y protección para los ojos y la cara.
		45	En caso de accidente acudir de inmediato al médico, si es posible muestre la etiqueta.

Nivel de acción	Alto (Soluciones estabilizadas al 10%)
Categoría	Desinfectante
Actividad antimicrobiana	<p>Su acción bactericida se debe a dos motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - producción de iones hidroxilo y radicales libres, que actúan oxidando componentes esenciales del microorganismo (lípidos, proteínas y DNA). - liberación de O₂ por las catalasas tisulares, que actúa impidiendo la germinación de esporas de anaerobios. Además, el O₂ liberado en su descomposición en forma de burbujas favorece la eliminación de detritus celulares, bacterias y tejidos desvitalizados. <p>En el interior de la bacteria, por acción de la mieloperoxidasa sobre los cloruros y sobre el peróxido de hidrógeno, se forma hipoclorito (presenta poder oxidante y germicida).</p>
Usos	Descontaminación de superficies de trabajo y de las CSB, y las soluciones más potentes pueden servir para desinfectar el material médico/dental sensible al calor. Otra forma es en combinación con ácido peracético para esterilizar equipos. En solución al 30% y luego vaporizado para esterilizar superficies de equipos de trabajo.
Propiedades	<ul style="list-style-type: none"> • Las soluciones estabilizadas del 10 al 30% se utilizan como esporicidas. • El vapor y el plasma de peróxido de hidrógeno son utilizados como esterilizantes a bajas temperaturas. Tiene utilidad en la esterilización de equipos de laboratorio y la mayoría de artículos médicos. <p>La principal ventaja es que puede aplicarse a</p>

	<p>materiales termo sensibles, que no corroe los metales y que no es necesaria aireación posterior. Sin embargo, tiene escasa penetración en conductos estrechos y largos y no puede utilizarse con celulosa, textiles, polvos y líquidos.</p>
Efectos adversos	<p>Irritación de piel y mucosas con soluciones concentradas y dermatitis de contacto. La utilización como desinfectante de lentes de contacto requiere la inactivación con piruvato, catalasas o tiosulfato de sodio. Las soluciones con concentraciones mayores al 10% pueden causar quemaduras. Daña el caucho, plásticos y metales. Pueden decolorar tejidos, cabellos, piel y mucosas</p>
Almacenamiento	<p>Separado de sustancias combustibles y reductoras, alimentos, bases fuertes, metales. Mantener en lugar fresco y en la oscuridad. Almacenar si está estabilizado. Debe conservarse en envases aislados de la luz y del aire entre 15- 30°C. Si no contiene agentes estabilizantes debe guardarse a temperatura inferior a 15°C. Las soluciones más concentradas son más estables que las diluidas. La descomposición gradual aumenta por acción de la luz, de la agitación y del calor. Las incompatibilidades también pueden provocar la descomposición. Se degrada rápidamente por la acción de álcalis y de metales finamente divididos.</p>
Dilución	<p>Se suministra en forma de solución al 3% lista para usar o en solución acuosa al 30% que debe ser diluida hasta 5 – 10 veces su volumen en agua esterilizada. Estas soluciones al 3% - 6% por si sola son limitadas y lentas como germicidas. Es importante adquirir el producto con los ingredientes para estabilizar el H₂O₂, acelerar su acción germicida y hacerlo menos corrosivo.</p>

Límites permisibles en Chile: D.S. 594/99 L.P.P. Art. 66° 0,9 ppm; 1,23 mg/m³ (A3)

Protección respiratoria: solo en caso de derrames o fugas (Respirador con filtro vapores inorgánicos).

Guantes de protección: Guantes de neopreno, butilo, PVC, o equivalente, de puño largo. No usar cuero.

Protección a la vista: Gafas anti-salpicaduras.

Otros equipos de protección: Delantal o ropa de seguridad y botas cuando se realizan trasvasijos o se controlan derrames de PVC, neopreno o butilo. Contar con instalaciones de lavador de ojos, ducha de emergencia

Ventilación: Los lugares de trabajo donde se utilice H₂O₂ deben tener buena ventilación natural o forzada.

Medidas para reducir la posibilidad de Exposición: Utilizar siempre los elementos de protección personal para evitar la exposición.

2.- Alcoholes

Con el término alcohol, se designa a dos compuestos principales usados como agentes desinfectantes: el etanol (C₂H₅OH) o alcohol etílico, y el isopropanol o alcohol isopropílico ((CH₃)₂CHOH).

Su principal forma de acción antimicrobiana, es mediante la desnaturalización de las proteínas, permitiendo la ruptura de membranas.

La acción microbicida del alcohol a diversas concentraciones ha sido examinada a una amplia variedad de especies, con periodos de exposición de 10 segundos a una hora. A concentraciones de 60%-80%, tanto el etanol como el isopropanol, son potentes agentes virucidas, inactivando casi todas las especies de virus lipofílicos y muchos de los virus hidrofílicos. Tienen una potente actividad antifúngica, incluyendo levaduras.

El alcohol es incoloro, pero volátil e inflamable, por lo tanto debe almacenarse en ambientes fríos y bien ventilados. Además se evaporan rápidamente, razón por la cual que es difícil tener periodos extendidos de exposición, a menos de que los materiales se encuentren sumergidos en el alcohol.

Son buenos desinfectantes, pero no se consideran desinfectantes de alto nivel (DAN), ya que no inactivan a las endoesporas bacterianas, es un desinfectante de nivel intermedio. Son buenos para la desinfección de objetos limpios y secos (riesgo medio y bajo). Antiséptico de piel intacta.

No usar en heridas. Tiempo mínimo de contacto: 3 minutos

2.1.- Alcohol etílico

Es el desinfectante de uso tópico más conocido y universalmente aplicado como antiséptico y desinfectante.

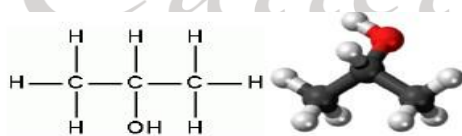
El alcohol diluido al 70% desinfecta mejor. Si entran en contacto con alcohol puro (96%, por ejemplo), las estructuras externas de los microorganismos se deshidratan y en ocasiones, forman una capa gruesa que impide el ingreso del alcohol y protege al microorganismo, en cambio, el alcohol diluido al 70% no tiene la capacidad de deshidratar esas capas externas, por eso penetra en el interior de las bacterias y resulta efectivo para destruirlas



Nombre IUPAC	Otros nombres	N° CAS	N° UN	NCh 2120/2190	NCh 1411
Etanol	Alcohol etílico, Metil carbinol, Alcohol Desnaturalizado, Hidrato de etilo, Alcohol de papa, Alcohol de grano.	64-17-5	1170		
Fórmula Molecular	Número RTECS	Masa Molecular	Pictograma de peligro GHS 02		Grupo Envasado
CH ₃ CH ₂ OH/ C ₂ H ₆ O	KQ6300000	46,1 g/mol			UN: II

R (Riesgos específicos atribuidos a las sustancias peligrosas)		S (Consejos de prudencia relativos a las sustancias peligrosas)	
11	Fácilmente inflamable.	7	Mantener el recipiente bien cerrado.
		16	Conservar alejado de toda fuente de llamas o chispas. No Fumar.

Nivel de acción	Mediano
Categoría	Antiséptico y Desinfectante
Actividad antimicrobiana	Bactericida, fungicida, virucida, inactivo contra esporas.
Usos	Limpieza de superficies inanimadas (mobiliario). Limpieza de guantes y superficies de trabajo, vidrios, cabinas de bioseguridad, equipos de muestreo.
Propiedades	No es activo en presencia de materia orgánica. No debe usarse para la desinfección de instrumentos, solo limpieza. Al aplicarlo con un algodón humedecido no se reduce más del 75% de la población bacteriana unavez que se evapore. El etanol al 70% destruye alrededor del 90% de las bacterias cutáneas en dos minutos, siempre que la piel se mantenga en contacto con el alcohol, sin secarlo.
Efectos adversos	Disuelve los ácidos grasos de la piel provocandoresequedad. Es irritante para las vías respiratorias, piel, mucosas y ojos.
Almacenamiento	Separado de oxidantes fuertes.
Dilución	Preferir preparado al 70% para usarse.



Nombre IUPAC	Otros nombres	N° CAS	N° UN	NCh 2120/2190	NCh 1411
2-Propanol	Alcohol isopropílico Isopropanol dimetil carbinol alcohol propílico secundario alcohol seudopropílico propan-2-ol	67-63-0	1219		
Fórmula Molecular	Número RTECS	Masa Molecular	Pictogramas de peligro GHS 02 GHS07		Grupo Envasado
CH ₃ H ₈ O/ (CH ₃) ₂ CHOH	NT8050000	60,1 g/mol			UN: II

2.2.- Alcohol isopropilico

Nivel de acción	Mediano
Categoría	Desinfectante
Actividad antimicrobiana	Gram (+) y Gram (-). Uso limitado para virus hidrofílicos (ecovirus, coxsackievirus)
Usos	Desinfección de equipos. No son corrosivos para el metal. No dejan residuos químicos, por eso no requieren enjuague.
Propiedades	Sustancia inflamable, volátil.
Efectos adversos	Toxico para la vía aérea. Se inactivan con la materia orgánica. Deterioran los artículos de goma o plástico con el uso prolongado y muy frecuente. No penetran los materiales orgánicos. No usar en heridas.
Almacenamiento	Se evapora con facilidad, Almacenar a Temperatura no superior a 25°C, en zonas ventiladas. Inflamables.
Dilución	No requiere dilución.

Límites permisibles en Chile: D.S. 594/99 D.123 Salud: Art. 66°: L.P.P. 350 ppm; 858 mg/m³; L.P.T. 500 ppm; 1230 mg/m³ (A4).

Protección respiratoria: solo en caso de derrames o fugas (Respirador con filtro vapores orgánicos).

Guantes de protección: Usar guantes de goma natural, neopreno, nitrilo, polietileno u otro material compatible.

Protección a la vista: Gafas de seguridad con protección lateral.

Otros equipos de protección: Contar con instalaciones de lavador de ojos, ducha de emergencia y procurar usar ropa de algodón y zapatos de seguridad

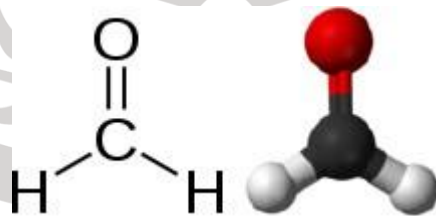
Ventilación: Los lugares de trabajo deben tener buena ventilación natural o forzada, si la ventilación no es adecuada para mantener el ambiente abajo de los límites de exposición recomendados, utilizar un respirador autónomo

Medidas para reducir la posibilidad de Exposición: Utilizar siempre los elementos de protección personal para evitar la exposición.

3.- Aldehídos.



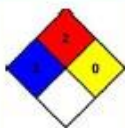




La actividad de los aldehídos, básicamente formaldehído y glutaraldehído, está ligada a la desnaturalización de las proteínas y de los ácidos nucleicos por reducción química. Los aldehídos destruyen muy bien las bacterias, los hongos microscópicos y tienen también una excelente acción virucida. Se emplean para desinfectar superficies, aparatos e instrumentos.

3.1.- Formol-formaldehído



El formaldehído es un gas incoloro de olor sofocante, muy soluble en agua, en la cual polimeriza rápidamente. La facilidad de polimerización hace que se emplee como componente de muchas resinas: fenol-formaldehído, urea-formaldehído, poliacetales, melanina y **como desinfectante y conservante en centros sanitarios**. Su disolución en agua, con adición de metanol, recibe el nombre de formol o formalina.

El formaldehído debe considerarse como un producto especialmente peligroso, ya que, además de su acción irritante (la irritación ocular en el hombre se presenta a concentraciones entre 0,1 y 1 ppm) y alérgeno (el formol es responsable además de sensibilizaciones cutáneas. Es una sustancia considerada tóxica, por lo que la exposición debe reducirse al máximo

Nombre IUPAC	Otros nombres	N° CAS	N° UN	NCh 2120/2190	NCh 1411	
Metanal	Formalina, metil aldehído, aldehído fórmico, óxido de metileno, metanaldehído, oxometano, formol.	50-00-0	2209 1198 con metanol	 		
Fórmula Molecular	Número RTECS	Masa Molecular	Pictogramas de peligro			Grupo Envasado
CH2O	LP8925000	30,031 g/mol	 			UN: III

R (Riesgos específicos atribuidos a las sustancias peligrosas)		S (Consejos de prudencia relativos a las sustancias peligrosas)	
23/24/25	Tóxico por inhalación, por ingestión y en contacto con la piel.	26	En caso de contacto con los ojos, lavar inmediatamente y con abundante agua y acudir al médico.
34	Provoca quemaduras.	36/37/39	Usar indumentaria, guantes y protección para los ojos y cara.
40	Efectos cancerígenos ¹⁰	45	En caso de accidente o malestar, acudir inmediatamente al médico (si es posible muestre la etiqueta).
43	Posibilidad de sensibilización en contacto con la piel.	51	Manejar únicamente en lugares bien ventilados. Utilizar campana de extracción química.

Las sustancias calificadas como "A1" son comprobadamente cancerígenas para el ser humano, deberán extremar las medidas de protección y de higiene personal frente a ellas.

Nivel de acción	Alto
Categoría	Desinfectante y conservante.
Actividad antimicrobiana	Bactericida, fungicida y virucida.
Usos	Se utiliza en forma gaseosa o líquida. En estado gaseoso para desinfectar ambientes, muebles y artículos termolábiles. En estado líquido (formalina), se obtiene comercialmente en solución al 37%, y se utiliza para conservar tejidos frescos y, para inactivar virus en la preparación de vacunas, ya que interviene poco en la actividad antigénica microbiana.
Propiedades	Este agente inactiva los microorganismos por alquilación de los grupos aminos y sulfidrilos de las proteínas y el anillo del átomo de nitrógeno de las bases purínicas. El formol o formalina es la disolución de formaldehído en agua en una proporción de alrededor de un 37% en peso, conteniendo sí mismo entre un 10 y un 15% de metanol para evitar su polimerización.
Efectos adversos	Poder irritativo y sensibilizante. Las exposiciones agudas son muy irritantes para los ojos, la nariz y la garganta y pueden causar tos y dificultar la respiración. Las exposiciones
	subsecuentes pueden causar reacciones alérgicas severas de la piel, los ojos y el tracto respiratorio. La ingestión de formaldehído puede ser mortal, y la exposición a largo plazo de niveles bajos en el aire o en la piel puede causar problemas respiratorios similares al asma e irritaciones de la piel como dermatitis y picores.
Almacenamiento	A prueba de incendio. Mantener en lugar fresco.

Dilución	En concentraciones elevadas (37%) tiene acción esporicida. Las soluciones de formol que contienen concentraciones de formaldehído iguales o superiores al 5% constituyen un eficaz desinfectante líquido de uso muy extendido, generalmente se utiliza al 4%, ya que en concentraciones inferiores no eliminan Mycobacterias.
----------	---

Límites permisibles en Chile: D.S. 594/99 D.123 Salud: Art. 61° **Límite Permissible Absoluto. L.P.A.¹²: 0,3 p.p.m.; 0,37 mg/m³ (A1)**

Protección respiratoria: Trabajar utilizando campana extractora de gases. En caso de derrames o fugas utilizar respirador con filtro vapores orgánicos. Si se sobrepasan los límites en situaciones de emergencia, utilizar sistema de respiración autónomo.

Guantes de protección: Usar guantes de neopreno, u otro material compatible de puño largo.

Protección a la vista: Gafas de seguridad con protección lateral, resistentes contra salpicaduras y proyecciones de la sustancia química.

Otros equipos de protección: Delantal de neopreno para proteger el cuerpo. Contar con instalaciones de lavador de ojos, ducha de emergencia y procurar usar ropa impermeable y zapatos de seguridad o calzado cerrado no absorbente con resistencia química y de planta baja.

Ventilación: Los lugares de trabajo deben tener buena ventilación natural o forzada, si la ventilación no es adecuada para mantener el ambiente abajo de los límites de exposición recomendados, utilizar un respirador autónomo.

Medidas para reducir la posibilidad de Exposición: Utilizar siempre los elementos de protección personal para evitar la exposición.

Datos importantes:

Estado Físico; aspecto: Gas de olor característico.

Peligros Físicos: El gas se mezcla bien con el aire, formándose fácilmente mezclas explosivas.

Peligros Químicos: La sustancia polimeriza debido al calentamiento suave. Reacciona con oxidantes.

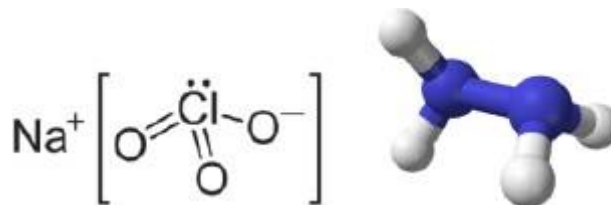
Vías de Exposición: La sustancia se puede absorber por inhalación.

Riesgo de Inhalación: Al producirse una pérdida de gas, se alcanza muy rápidamente una concentración nociva de éste en el aire.

Efectos de Exposición de Corta Duración: La sustancia irrita gravemente los ojos e irrita el tracto respiratorio. La inhalación puede originar edema pulmonar.




Efectos de Exposición Prolongada o Repetida: Esta sustancia es carcinógena para los seres humanos.

4.- Hipoclorito de sodio



La actividad biocida de los compuestos clorados, se debe fundamentalmente a la capacidad de formar ácido hipocloroso no disociado y a la liberación de cloro libre. Por este motivo, se debe tener cuidado, durante la preparación del desinfectante clorado. Cuidar el pH adecuado, la concentración, la temperatura, tiempo de almacenamiento, etc, para garantizar su efectividad. La concentración del ácido hipocloroso (HClO) no disociado, depende directamente del pH de la solución.

El pH óptimo, al cual la concentración de ácido hipocloroso es máxima, oscila entre 6.0 y 6.5, a pH mayores disminuye bruscamente la concentración del ácido hipocloroso. Se postula que el cloro libre y el ácido hipocloroso, que se forman en la solución clorada, producen su efecto desinfectante por desnaturalización de proteínas, inhibición de reacciones enzimáticas vitales para el microorganismo

Nombre IUPAC	Otros nombres	N° CAS	N° UN	NCh 2120/2190	NCh 1411
Hipoclorito de sodio	Sal sódica del ácido hipocloroso, Oxicloruro de sodio.	7681-52-9	1791		
Fórmula Molecular	Número RTECS	Masa Molecular	Pictogramas de peligro GHS 05 GHS09		Grupo Envasado
NaClO	NH3486300	74,44 g/mol			UN: II y III

R (Riesgos específicos atribuidos a las sustancias peligrosas)		S (Consejos de prudencia relativos a las sustancias peligrosas)	
31	En contacto con ácidos libera gases tóxicos.	28	En caso de contacto con la piel, lavar inmediatamente con el producto especificado por el fabricante.
34	Provoca quemaduras.	45	En caso de accidente o malestar, acudir inmediatamente al médico. (Si es posible mostrar la etiqueta).
		50	No mezclar con amoníaco o con lo especificado por el fabricante.



La mezcla de cloro y amoníaco libera gas de cloramina, una combinación de monocloraminas (NH_2Cl) y dicloraminas (NHCl_2). Las cloraminas inhaladas pueden reaccionar con la humedad del tracto respiratorio liberando amoníaco (NH_3), ácido clorhídrico (HCl) y radicales libres de oxígeno. La inhalación de bajas concentraciones de cloraminas puede causar una ligera irritación del tracto respiratorio. En altas concentraciones, “la combinación de ácido clorhídrico, amoníaco y radicales libres de oxígeno puede resultar en efectos corrosivos y lesión celular, dando cuadros de neumonitis y edema”.¹⁴

Nivel de acción	Mediano
Categoría	Desinfectante
Actividad antimicrobiana	Actúa sobre bacterias Gram (+), Gram (-), hongos y virus.
Usos	Saneamiento ambiental común de superficies y artículos no críticos.
Propiedades	Tóxico e irritante para las vías respiratorias. Corrosivo.

Efectos adversos	<p>Corroe los instrumentos metálicos, cuando la exposición es prolongada, (el tiempo de exposición no debe exceder los 20 minutos) por este motivo las soluciones deben colocarse en recipientes de plástico. Debe evitarse el contacto entre instrumentos metálicos, puesto que se produce una corrosión electrolítica. Los instrumentos de vidrio (pipetas, tubos, etc.) no son afectados. Deben lavarse los instrumentos con abundante agua.</p> <p>Son tóxicos para piel, ojos y vías respiratorias. Debe evitarse la inhalación de vapores y las salpicaduras.</p> <p>Las soluciones de hipoclorito, pierden su potencia con rapidez, por evaporación de cloro o con exposición a la luz solar. La OMS, recomienda, reemplazar las soluciones de cloro, diariamente.</p> <p>Uno de los principales problemas del uso de soluciones de hipoclorito, es susensibilidad a la inactivación por materia orgánica. En la práctica el uso de mayor concentración garantiza una buena desinfección.</p>
Almacenamiento	<p>Las soluciones de cloro no deben conservarse en envases destapados por más de 12 horas debido a la evaporación del principio activo. Las formulaciones líquidas a temperatura ambiente pueden conservar sus propiedades cuando se almacenan en contenedores cerrados (frascos de polietileno de alta densidad o frascos ámbar), en oscuridad y a capacidad completa por un periodo de un mes. Si se abre y cierra el contenedor por este periodo, su concentración original puede disminuir entre un 40 o 50%. La temperatura de almacenamiento no debe sobrepasar los 25°C.</p>
Dilución	<p>El hipoclorito sódico a concentración de 1g/L (0,1% o 1000 ppm) de cloro libre, es</p>

inactivado por la materia orgánica. La concentración de 5 g/L (0,5% o 5000 ppm) de cloro libre, se utiliza en caso de salpicaduras de sangre u otra materia orgánica. Acción virucida.

- Si la exposición es durante un periodo corto de tiempo, se produce escozor de ojos con lagrimeo, dolor de cabeza, tos y escozor de garganta.
- Si la exposición es más duradera puede provocar edemas pulmonares (acumulación de líquido en el pulmón) e insuficiencia respiratoria. En casos extremos de exposición puede provocar la muerte.

Límites permisibles en Chile: D.S. 594/99. L.P.A. y L.P.P. no disponible.

Protección respiratoria: Utilizar máscara para vapores inorgánicos.

Guantes de protección: Usar guantes de neopreno, u otro material compatible de puño largo.

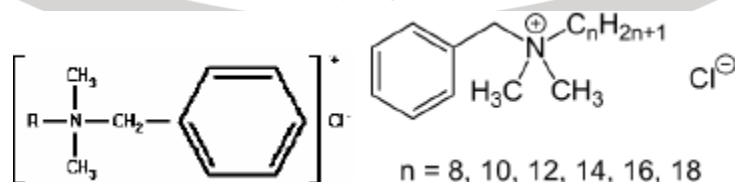
Protección a la vista: Gafas de seguridad con protección lateral, resistentes contra salpicaduras y proyecciones de la sustancia química. Disponer de escudo facial.

Otros equipos de protección: Delantal para proteger el cuerpo de productos corrosivos, contar con instalaciones de lavador de ojos, ducha de emergencia y/o lavaojos, y ropa impermeable y botas de caucho o zapatos de seguridad o calzado cerrado no absorbente con resistencia química y de planta baja.






Ventilación: Los lugares de trabajo deben tener buena ventilación local y se debe disponer de un buen sistema de extracción general.

Medidas para reducir la posibilidad de Exposición: Utilizar siempre los elementos de protección personal para evitar la exposición.

6.- amonio cuaternario



Este conjunto de compuestos (conocidos como “quats”) representan una familia de compuestos antimicrobianos en los cuales las cuatro valencias del átomo de nitrógeno están ocupadas por grupos tipo alquilo de complejidad variable. Son solubles en agua y en alcohol y poseen propiedades tensioactivas. En esta Nota Técnica se menciona el Cloruro de Benzalconio.

Nombre IUPAC	Otros nombres	N° CAS	N° UN	NCh 2120/2190	NCh 1411	
benzyl-dimethyl-tridecyl-azanium chloride	Cloruro de alquildimetilbencilamonio, cloruro de amonio alquildimetil(fenilmetil), cloruro de alquildimetil(fenilmetil) amonio cuaternario.	63449-41-2	2928			
Fórmula Molecular	Número RTECS	Masa Molecular	Pictogramas de peligro			Grupo Envasado
C ₆ H ₅ CH ₂ (CH ₃) ₂ RCI, R=C ₈ H ₁₇ -C ₁₈ H ₃₇	BO3150000	g/mol				UN: II

R (Riesgos específicos atribuidos a las sustancias peligrosas)		S (Consejos de prudencia relativos a las sustancias peligrosas)	
21/22	Nocivo en contacto con la piel y por ingestión.	36/37/39	Utilizar indumentaria, guantes y protección para la cara/ojos adecuados.
34	Provoca quemaduras.	45	En caso de accidente o malestar, acudir de inmediato al médico. Si es posible, muestre la etiqueta.
50	Muy tóxico para los organismos acuáticos.	61	Evite su liberación al medio ambiente.

Nivel de acción	Bajo
Categoría	Desinfectante fungicida y bactericida.
Actividad antimicrobiana	El espectro de actividad de estos productos es bastante elevado frente a bacterias y hongos, pero escaso frente a virus y esporas
Usos	Sanitización de superficies no críticas:suelos, muebles y paredes Saneamiento ambiental común de superficies.

Propiedades	Los compuestos de amonio cuaternario penetran en las membranas de los microorganismos gracias a las cadenas carbonadas (hidrófobas). A través del nitrógeno catiónico (hidrófilo) interaccionan con los fosfatos de los
	fosfolípidos, causando la salida al exterior del material vital citoplasmático. Los compuestos de amonio cuaternario inhiben también la cadena respiratoria e inactivan enzimas celulares esenciales para el crecimiento. Son inactivos frente a aguas duras.
Efectos adversos	Irritación de piel, ojos y mucosas. Diluido (a una concentración del 6%) las soluciones no son irritantes cutáneas. En contacto prolongado con la piel existe posibilidad de sensibilización. Si se ingiere accidentalmente produce vómitos, irritación, eritema y quemazón. Interaccionan con detergentes aniónicos, hipocloritos y derivados amoniacaes (su actividad se neutraliza y precipitan) Las soluciones alcalinas reaccionan con los metales. Son absorbidos por materiales porosos, plásticos, gomas, algodón y gasas. Incompatibles con aluminios, citratos, yoduros, fluoresceína, peróxido de hidrógeno, caolín, lanolina, nitratos, permanganatos sales de plata salicilatos, sulfonamidas, tartratos, óxido de mercurio amarillo, óxido y sulfato de zinc. Es necesario remarcar que hay microorganismos, como pseudomonas, que en algunos amonios cuaternarios encuentran un medio de cultivo en el que se multiplican perfectamente. Esta bacteria puede crecer, por ejemplo, en cloruro de benzalconio que, utilizado como desinfectante de superficies, ha sido la causa de inesperadas infecciones en hospitales.
Almacenamiento	Almacenar en lugar fresco. Mantener cerrado en lugar seco y bien ventilado. Mantener en envases herméticamente cerrados.

Dilución	Como desinfectante de locales y equipos cuyo cuidado y conservación impidan el uso de cresoles, cal soda, hipocloritos y otras sustancias de fácil aplicación y más
	factibles económicamente. Mantiene la esterilidad del material quirúrgico y de artículos de caucho en almacenamiento. Las soluciones 1:1000 a 1:5000 presenta buena actividad antimicrobiana, especialmente a un pH levemente alcalino. La solución acuosa al 10% se emplea para desinfección general.

Límites permisibles en Chile: D.S. 594/99. L.P.A. y L.P.P. no disponible.

Protección respiratoria: Utilizar máscara para vapores orgánicos.

Guantes de protección: Usar guantes de nitrilo, neopreno, u otro material compatible de puño largo.

Protección a la vista: Gafas de seguridad con protección lateral, resistentes contra salpicaduras y proyecciones de la sustancia química. Disponer de escudo facial.








Otros equipos de protección: Delantal para proteger el cuerpo de productos corrosivos, contar con instalaciones de lavador de ojos, ducha de emergencia y/o lavaojos, y ropa impermeable y botas de caucho o zapatos de seguridad o calzado cerrado no absorbente con resistencia química y de planta baja.

Ventilación: Los lugares de trabajo deben tener buena ventilación local y se debe disponer de un buen sistema de extracción general.

Medidas para reducir la posibilidad de Exposición: En caso de contacto ocular, dérmico o de mucosas, es necesario lavar la zona afectada con abundante agua. En caso de ingestión no debe inducirse el vómito; es conveniente realizar enjuagues y beber gran cantidad de agua. Si el producto contacta con la ropa, ésta debe quitarse inmediatamente.

7.- COMPUESTOS FENÓLICOS

Es un compuesto orgánico aromático débilmente ácido y se asemeja a los alcoholes en su estructura. Los cristales incoloros, y en forma de aguja, del fenol purificado tienen un punto de fusión de 43 °C y un punto de ebullición de 182 °C. Cuando están almacenados, los cristales se vuelven rosados y finalmente rojizos. El fenol es soluble en disolventes orgánicos y ligeramente solubles en agua a temperatura ambiente, pero por encima de los 66 °C es soluble en todas las proporciones. Los aril-fenol halogenados o no halogenados tienen una muy buena actividad bactericida, pero su actividad fungicida es muy discreta y su acción virucida es discutida. El fenol y sus derivados son irritantes de la piel y mucosas respiratorias y oculares. Tienen efecto alérgico y fotosensibilizante.

Nombre IUPAC	Otros nombres	N° CAS	N° UN	NCh 2120/2190	NCh 1411	
Phenol	ácido carbónico, ácido fénico, alcohol fenílico, ácido fenílico, fenilhidróxido, hidrato de fenilo, oxibenceno o hidroxibenceno.	108-95-2	1671	  		
Fórmula Molecular	Número RTECS	Masa Molecular	Pictogramas de peligro			Grupo Envasado
C ₆ H ₅ OH	SJ3325000	94.11 g/mol	  	UN: II		

R (Riesgos específicos atribuidos a las sustancias peligrosas)		S (Consejos de prudencia relativos a las sustancias peligrosas)	
23/24/25	Tóxico por inhalación, por ingestión y en contacto con la piel.	24/25	Evite el contacto con los ojos y la piel
34	Provoca quemaduras.	26	En caso de contacto con los ojos, lávense inmediatamente y abundantemente con agua y acúdase a un médico.
48/20/21/22	Nocivo: riesgo de efectos graves para la salud en caso de exposición prolongada por inhalación, contacto con la piel e ingestión.	28a	En caso de contacto con la piel, lávese inmediatamente y abundantemente con agua.
68	Posibilidad de efectos irreversibles.	36/37/39	Utilizar indumentaria y guantes adecuados y protección para los ojos/la cara.
		45	En caso de accidente o malestar, acúdase inmediatamente al médico (si es posible, muestre la etiqueta).

Nivel de acción	Mediano Nivel
Categoría	Desinfectante
Actividad antimicrobiana	Bactericida, fungicida y virucida.
Usos	Limpieza de superficies y elementos no críticos.
Propiedades	
Efectos adversos	En caso de inhalación: Irritación de mucosas, tos, disnea, Dañar las vías respiratorias. Después del contacto con la piel: El riesgo principal de una intoxicación industrial consiste en la fuerte resorción de piel con paralización del SNC (en casos graves provocando la muerte) así como lesiones en hígado y riñones. En caso de contacto con los ojos: quemaduras.
Almacenamiento	Mantener aislado, bajo techo, protegido del sol. No se recomiendan envases de plástico, pues el fenol ataca algunos plásticos y a la goma. Consérvese el recipiente en lugar fresco y bien ventilado. Temperatura de almacenamiento: líquido: 50 °C hasta 60 °C; sólido: 15 °C hasta 25 °C No almacenar junto con productos para alimentación humana. No almacenar junto con: Disolventes, aluminio, aldehidos, de los halógenos, peróxido de hidrógeno, agentes oxidantes, ácidos fuertes, bases fuertes, formaldehído, nitrato de potasio, nitratos, halógenos, compuestos de peróxido.
Dilución	En caso de accidentes y derrames de sustancias infecciosas, se utiliza Fenol 5%: Agregar al frasco de un Kg de fenol, 100 ml de agua destilada. Calentar a baño maría el frasco entre 60-65°C, para aumentar la solubilidad. Enfriar a temperatura ambiente, y conservar como solución de fenol acuoso, como base para la preparación de fenol al 5%. De esta solución tomar 55 ml y completar a un litro con agua destilada, rotular y guardar en envase ámbar, con tapa rosca. Caducidad: 2 años.

Límites permisibles en Chile: D.S. 594/99. Art. 66°: L.P.P. 4.4 p.p.m., 16,63 mg/m³. Piel. A(4)

Protección respiratoria: Utilizar máscara para vapores orgánicos.

Gautes de protección: Usar guantes de neopreno, PVC, u otro material compatible de puño largo.

Protección a la vista: Gafas de seguridad con protección lateral, resistentes contra salpicaduras y proyecciones de la sustancia química. Disponer de escudo facial.

Otros equipos de protección: Campana extractora de gases. Delantal para proteger el cuerpo de productos corrosivos, contar con instalaciones de lavador de ojos, ducha de emergencia y/o lavaojos, y ropa impermeable y botas de caucho o zapatos de seguridad o calzado cerrado no absorbente con resistencia química y de planta baja.

Ventilación: Los lugares de trabajo deben tener buena ventilación local y se debe disponer de un buen sistema de extracción general.

Consideraciones Generales.

Sobre los elementos de protección personal: Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza.

Medidas generales de protección e higiene: Lavarse las manos antes de las pausas y al final del trabajo.

La selección del antiséptico o desinfectante a usar debe considerar poder germicida, seguridad y eficacia del producto, rapidez, espectro de acción y efecto residual.

Los desinfectantes y antisépticos deben usarse respetando las instrucciones del fabricante respecto a duración del producto, condiciones de conservación, tiempo de contacto y dilución.

No se debe usar dos o más agentes químicos simultáneamente, ya que se altera su acción.

El contacto de estas sustancias químicas sobre objetos o tejidos sucios pueden inactivarlo reducir su acción.

No se debe rellenar ni trasvasiar los antisépticos y desinfectantes.

Si se utilizan desinfectantes de marca, seguir las especificaciones del fabricante, pero es importante validar el proceso.

Diamante de Peligro NFPA 704 (NCh 1411)

La Asociación nacional de protección contra incendios de Estados Unidos (NFPA, National Fire Protection Association) diseñó la NFPA 704 como norma para la identificación de peligros en materiales de respuesta ante emergencias. Esta norma proporcionará un sistema sencillo, fácilmente reconocible y comprensible de identificación para dar una idea general de los peligros de un material y la gravedad de estos peligros en relación con la respuesta a emergencias.

La norma NFPA 704, actual NCh 1411, a través de un rombo seccionado en cuatro partes de diferentes colores, indica los grados de peligrosidad de la sustancia a clasificar, siendo el significado de cada color: azul para peligro para la salud, rojo para peligro de inflamabilidad y amarillo para peligro de inestabilidad. El sistema indicará el grado de gravedad con una clasificación numérica que va desde cuatro, para indicar peligro grave, a cero para indicar peligro mínimo. El cuarto espacio en la parte inferior del símbolo no tiene color e indica peligros especiales.



8.-ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

Se deberá considerar el uso exclusivo de los elementos de protección personal dependiendo del producto a utilizar en el establecimiento educacional.

Elementos de protección personal para realizar labores de limpieza son los siguientes:

- 1.- Uso de mascarilla
- 2.- Uso Guantes para labores de aseo desechables o reutilizables: resistentes, impermeables y de manga larga (no quirúrgicos).
- 3.- Uso de pechera desechable
- 4.- Uso de antiparras con protección de hermeticidad y salpicado
- 5.- Uso de zapatos de seguridad obligatorio

Elementos de protección personal para realizar labores de desinfección del establecimiento
Uso de traje herméticos para la manipulación de químicos desechable.



- 1.- Uso de antiparras con protección de hermeticidad



Guantes para labores de aseo desechables o reutilizables: resistentes, impermeables y de manga larga (no quirúrgicos).



Para el adecuado retiro de los EPP, se debe realizar evitando tocar con las manos desnudas la cara externa (contaminada) de guantes y pechera, y considerando la siguiente secuencia de retiro:

Realizar retiro de pechera y/o traje desechable evitando tocarse las manos desnudas sin protección.

Realizar higiene de manos

En el caso de trabajadores que estén bajo la cobertura de la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo, el empleador será el responsable de velar por la vida y seguridad de los trabajadores, debiendo entre otras cosas, capacitar y de entregar los elementos de protección personal a los trabajadores que realicen las labores de limpieza y desinfección anteriormente descritos.

9.MANEJO DE RESIDUOS

En principio, se asume que los residuos derivados de las tareas de limpieza y desinfección, tales como elementos y utensilios de limpieza y los EPP desechables, se podrán eliminar como residuos sólidos asimilables, los que deben ser entregados al servicio de recolección de residuos municipal, asegurándose de disponerlos en doble bolsa plástica resistente, evitando que su contenido pueda dispersarse durante su almacenamiento y traslado a un sitio de eliminación final autorizado.

10.EQUIPOS Y HERRAMIENTAS A UTILIZAR

Se deberán utilizar bombas de pulverización (fumigación) para realizar la desinfección y sanitización de espacios abiertos del establecimiento.



Atomizador: Deberá estar rotulado según corresponda al químico desinfectante a utilizar en áreas cerradas, como salas, oficinas entre otras al interior del establecimiento.



11.-OTRAS CONSIDERACIONES Y RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de llevar a delante este protocolo recae en el empleador a cargo de realizar el servicio de limpieza y desinfección en los espacios utilizados por la comunidad educativa o lugares de trabajo donde se debe llevar a efecto el procedimiento de limpieza y desinfección.

El empleador deberá elaborar un procedimiento de trabajo seguro, que establezca las formas de trabajo y medidas preventivas en atención a los productos utilizados, conforme a lo establecido en el presente protocolo.

El citado procedimiento debe ser conocido por todos los trabajadores y trabajadoras que realizan estas tareas, los que deben ser capacitados en éstas y en el correcto uso y retiro de los EPP, y su desinfección o eliminación, según corresponda.

Deberá estar disponible en todo momento para ser presentado a la autoridad de salud cuando ésta lo requiera, así como también los medios de verificación de las capacitaciones de los trabajadores que desarrollarán estas labores.

12.- PLAN DE LIMPIEZA, DESINFECCIÓN Y SANITIZACIÓN

Las medidas a implementar están sugeridas al establecimiento, estas pueden variar dependiendo de las jornadas de clases aplicables.

En primer lugar se deberá realizar una limpieza de las áreas mencionadas, se llamara “limpiar” a remover todos los residuos de materia orgánica e inorgánicas retiradas usualmente mediante la fricción con o sin la ayuda de detergentes.

Luego se procede a realizar el proceso de desinfección lo que significa la aplicación de agentes desinfectantes sobre las superficies inanimadas.

Área a	Proceso a realizar	Periodo	Responsable
Salas de clases	Limpieza de mesas, sillas, pisos, estantes, utensilios de aseo de cada sala.	Antes de la jornada de clases Recreos Después de la jornada de clases	Personal auxiliar Asistentes de la educación
	Desinfección de pisos, paredes cortinas si las hubiera.	Antes de inicio de la jornada Después de la jornada de clases	Personal auxiliar
Baños	Limpieza de baños, duchas, manillas y espejos. En el caso de baño de discapacitado limpiar barandas.	Inicio de la jornada Recreos Término de la jornada Cuando sea necesario. Nota: evitar la presencia de orina, heces o residuos en los baños.	Personal auxiliar
	Desinfección	Antes de la jornada de clases Entre los recreos Término de la jornada de clases	Personal auxiliar
Oficinas	Limpieza de los escritorios, estantes, archivadores, insumos de oficina y equipos	Antes del inicio de la jornada. Limpiar artículos de uso diario. Término de la jornada	Personal auxiliar
	Desinfección	Al inicio y término de la jornada	Personal auxiliar
Comedores de Alumnos y/o docentes	Limpieza de equipos electrónicos, mesas, sillas pisos y superficies	Al inicio de la jornada Término de la jornada	Personal auxiliar Asistentes de la educación y/o docentes.
	Desinfección	Al inicio de la jornada Al término de cada uso	Personal auxiliar

	Desinfección profunda	Al inicio y al término de la jornada Antes y después utilizar insumos	Personal de auxiliar
Pasamanos, barandas, pasillos, redes húmedas, extintores	Limpieza	Al inicio de la jornada Al finalizar cada recreo Al término de la jornada escolar	Personal auxiliar
	Desinfección	Al inicio de la jornada Término de la jornada	Personal auxiliar
Sala de profesores	Limpieza de mesas de trabajo, enchufes, pisos y equipo electrónicos	Al inicio de la jornada Cada vez que sea necesario. Término de la jornada	Personal auxiliar Asistentes de educación y/o docentes Personal auxiliar
	Desinfección	Al inicio de la jornada Cada vez que sea necesario. Término de la jornada	Personal auxiliar
Salas de computación, música, ciencias y biblioteca	Limpieza de equipos, mesas e instrumentos musicales	Al inicio de la jornada Antes y después de utilizarlos.	Personal auxiliar y encargado del área.
	Desinfección	Al inicio de la jornada. Término de la jornada	Personal auxiliar
Salas de preescolar	Limpieza de mesas, sillas, pisos, utensilios, juguetes didácticos etc.	Al inicio de la jornada y al término de la jornada	Personal auxiliar Asistentes de la educación

	Desinfección	Al inicio de la jornada y al término	Personal auxiliar
Gimnasio y cancha deportiva.	Limpieza de manillas portón, arcos insumos deportivos	Al inicio y al término de la jornada	Personal auxiliar
	Desinfección bancas, arcos	Al inicio y termino de la jornada	Personal auxiliar
Estacionamiento si fuera al interior del establecimiento.	Desinfección de ruedas de vehículos	Al ingreso de la jornada	Personal auxiliar

Nota: Cada vez que se realice un procedimiento de desinfección o limpieza dejar ventilar el área al menos 15 a 20 minutos previos a su uso.

13.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN ADICIONALES PARA COVID-19

Alfombra de sanitización

Es un tapete de goma con medidas de 0.81 x 0.99 mts. Teniendo con este una seguridad de que el calzado estará esterilizado y limpio por completo, la esterilización de las suelas será adecuada, limpiando así los lados incluso penetrando en los espacios de las suelas de los zapatos, se le puede incorporar un desinfectante de los anteriormente recomendados para mayor eficiencia.



12 REFERENCIAS

Nota técnica, guía de consideraciones en el uso de desinfectantes del ISP /2015 ISP, Consideraciones Importantes en el Uso de Desinfectantes del Instituto de Salud Pública de Chile (2015), disponible en: http://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota_Tecnica_N_025_Consideraciones_Importantes_en_el_Uso_de_Desinfectantes.pdf

Protocolo de desinfección limpieza y sanitización MINSAL <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/03/PROTOCOLO-DE-LIMPIEZA-Y-DESINFECCION-DE-AMBIENTES-COVID-19.pdf>



PRPTOCOLO SALA DE

AI SLAMI ENTO

COLEGIO JAVIERA CARRERA

2021 - 2022

Objetivo

Este protocolo tiene como finalidad determinar acciones eficaces frente a un posible infectado con COVID-19 y su aislamiento preventivo en una sala especializada para disminuir el riesgo o evitar el contagio de los demás integrantes de la comunidad educativa (estudiantes, funcionarios y apoderados).

Alcance

Este protocolo será aplicable para las salas de aislamientos disponibles en el establecimiento.

Requisitos de la sala de aislamiento

- Una camilla con fundas de papel desechable para control y medición de síntomas.
- Mascarillas desechables para persona con síntomas de COVID-19.
- Dos termómetros, uno electrónico y otro de mercurio.
- Jabón e instalación adecuada hídrica para el lavado de manos.
- Alcohol gel para desinfección de partes específicas.
- Botiquín de primeros auxilios.
- Basurero con sellado para residuos.
- Un profesional con conocimientos específicos sobre el virus COVID-19, que realice la recepción de estudiantes o funcionarios con síntomas o indicadores de posible contagio.
- Indumentaria adecuada (Mascarilla, pechera desechable, guantes de látex, protección facial y ocular) para el profesional a cargo de la sala de aislamiento.

Procedimiento

- 1.- Detección al ingreso (toma de temperatura) o aparición de síntomas durante la jornada.
- 2.- Dirigir al estudiante o funcionario con sintomatología de COVID-19 a la sala de aislamiento. Inspector(a) a cargo de realizar el traslado hacia la sala de aislamiento.
- 3.- Lavado de manos y entrega de mascarilla al afectado.
- 4.- Recepción y toma de datos personales junto a pequeña encuesta de recopilación sobre síntomas.
- 5.- Toma de temperatura con termómetro electrónico y de mercurio registrando los resultados.
- 6.- Análisis de resultados obtenidos. Si efectivamente el estudiante o funcionario presenta sintomatología, informar a Servicio Regional de Salud (SEREMI), quienes instruirán los pasos a seguir.
- 7.- Dejar resolución del actuar en la hoja de registro.

8.- Informar al apoderado del procedimiento.

9.- Ventilación y sanitización el lugar al finalizar el procedimiento.

Toma de temperatura

La toma de temperatura se realizará al ingreso del establecimiento a todos los alumnos, trabajadores, padres y apoderados del colegio.

Durante la jornada escolar (turnos), se recomienda la medición de la temperatura con termómetro digital, puesto que existe la probabilidad de que los estudiantes presenten fiebre.

Esta medición debe ser en un momento donde los estudiantes estén en reposo relativo, evitando el control de la temperatura posterior a un estado de movimiento o ejercitación física (educación física, recreo) o al estar expuesto a una fuente termogénica (sol, estufa).

Sintomatología COVID-19

De acuerdo con la OMS, los síntomas más comunes del COVID-19 son:

Fiebre (mayor a 37,8°),

- Tos seca.
- Cansancio.
- Dificultad para respirar.
- Pérdida del olfato y gusto.

Algunos pacientes pueden presentar: dolores, congestión nasal, dolor de garganta o diarrea.



REGISTRO POSIBLE PACIENTES COVID -19

SALA DE AISLAMIENTO DATOS PERSONALES

HORA INGRESO AL COLEGIO DEL PACIENTE	
NOMBRE FUNCIONARIO QUE DETECTÓ CASO	
<i>Nombre Completo Paciente</i>	
<i>Rut</i>	
<i>Edad</i>	
<i>Curso</i>	
<i>Domicilio particular</i>	
<i>Fono emergencia</i>	
<i>Nombre apoderado</i>	
<i>Contacto directo durante las últimas 24 hrs. con:</i>	

REGISTRO DE SINTOMAS

	SI	NO	OBSERVACIÓN
TEMPERATURA			
DOLOR DE CABEZA			
DOLOR DE GARGANTA			
TOS SECA			
CANSANCIO			
DIFICULTAD PARA RESPIRAR			
OTROS			

Nombre y firma encargado(a) Sala de aislamiento

ARTÍCULO 86°: El Presente Reglamento Interno DE Higiene y Seguridad tendrá en principio, un año de vigencia y se entenderá por prorrogado por períodos iguales y sucesivos si no se formularan observaciones a lo menos con 30 días de anticipación a su vencimiento, por parte del Empleador o de algún trabajador.

Una copia de este Reglamento será enviada al Ministerio de Educación y otra a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días de su vigencia.

Reglamento que comenzará regir a partir del año escolar 2021.

