



# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD COLEGIO LOS LIBERTADORES AÑO 2025

Av. Gomez Carreño N°593, Belloto Norte, Quilpue

Teléfono 32-2966570

E-Mail [contacto@colegioloslibertadores.cl](mailto:contacto@colegioloslibertadores.cl)

[www.colegiolibertadores.cl](http://www.colegiolibertadores.cl)



*[Handwritten signature]*





## **Título I - Preámbulo**

**Artículo 1:** El presente instrumento ha sido creado para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 154 N.º 9 del Código del Trabajo, que exige que todo Reglamento Interno contenga las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento. Asimismo, se atiende a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N.º 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, su reglamento (Decreto Supremo N.º 40), y especialmente al Decreto Supremo N.º 44 de 2024 del Ministerio de Salud, que regula las obligaciones de los empleadores en la gestión preventiva de riesgos laborales.

Este Reglamento Interno establece las obligaciones específicas del Colegio en materia de gestión preventiva, con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Para ello, se adoptan medidas destinadas a resguardar eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, conforme a la normativa vigente, salvo en aquellos casos en que existan disposiciones especiales distintas.

Se establecen además normas claras sobre las condiciones de trabajo, requisitos, derechos, obligaciones y prohibiciones aplicables a todas las personas trabajadoras en sus funciones y permanencia en el establecimiento. En este marco, se incorpora la regulación específica para la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y se reconoce expresamente el rol de los organismos administradores del seguro laboral en la asistencia técnica y la prevención permanente de riesgos.

Todas las disposiciones contenidas en esta sección son de cumplimiento obligatorio para las personas trabajadoras del Colegio. La dirección del establecimiento, por su parte, reitera su compromiso con la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, convocando a toda la comunidad educativa a participar activa y responsablemente en este esfuerzo conjunto.

**Artículo 2:** Todas las personas trabajadoras del colegio deberán conocer, respetar y cumplir este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, aplicando en todo momento las normas y medidas contenidas en él. La institución garantizará su difusión y actualización permanente.



## **Titulo II - Disposiciones generales**

**Artículo 3:** Para los efectos del presente Reglamento se considerarán las siguientes definiciones:

a. Entidad empleadora: *Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo.*

b. Trabajador: *Toda persona que preste servicios por cuenta propia o como dependiente para alguna entidad empleadora.*

c. Riesgos profesionales: *Los riesgos a que se encuentra expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.*

d. Accidente del trabajo (Art. 5, Ley 16.744): *Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.*

*Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.*

*Se exceptúan los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.*

e. Accidente de trayecto (Art. 5, Ley 16.744): *Es aquel accidente que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.*

*La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes. (Art. 7° D.S. 101)*

f. Enfermedad profesional (Art. 7°, Ley 16.744): *Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.*



g.Gestión preventiva (Art. 2°, Decreto Supremo N° 44): Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

h.Entorno de trabajo seguro y saludable (Art. 2°, Decreto Supremo N° 44): Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

i.Normas de prevención de riesgos laborales (Art. 2°, Decreto Supremo N° 44): Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.

j.Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Art. 2°, Decreto Supremo N° 44): Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento, las que se aplicarán supletoriamente a los reglamentos de los Comités Paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley.

k.Elementos de Protección Personal (EPP): Son todos aquellos dispositivos, equipos o vestimentas destinados a ser utilizados por las personas trabajadoras para protegerse de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo. Incluyen, entre otros, cascos, protectores auditivos, lentes de seguridad, mascarillas, guantes, calzado de seguridad y ropa protectora.

**Artículo 4:** El colegio proporcionará gratuitamente a las personas trabajadoras los equipos e implementos de protección personal que correspondan según el riesgo presente en cada actividad, asegurando su calidad y capacitando en su uso correcto mientras dure la exposición al riesgo.

Las personas trabajadoras deberán mantener los EPP en buen estado e higiene, utilizarlos en todo momento cuando corresponda y solicitar su reposición inmediata en caso de deterioro, extravío o cuando resulten insuficientes.



**Artículo 5:** Las jefaturas y responsables de áreas deberán controlar y verificar que el personal use los EPP, cumpla los procedimientos de trabajo seguro y observe las normas de este Reglamento. Asimismo, deberán facilitar y promover el cumplimiento de las disposiciones de prevención de riesgos en sus respectivas áreas.

**Artículo 6:** Toda persona trabajadora que padezca una condición de salud que pueda afectar su seguridad o la de otros (ej. mareos, epilepsia, vértigo, afección cardíaca, disminución auditiva o visual), deberá informarlo a su jefatura inmediata para que se adopten medidas de resguardo. También deberá comunicar la existencia de enfermedades infecciosas o contagiosas que puedan representar riesgo para la comunidad educativa.

**Artículo 7:** Todo accidente del trabajo deberá ser informado inmediatamente a la jefatura directa o, en su ausencia, a la Dirección del colegio. La entidad empleadora gestionará la derivación al organismo administrador correspondiente (mutualidad) y cumplirá con la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT).

La comunicación del accidente a la Dirección y la gestión de la DIAT deberán efectuarse dentro de las 24 horas siguientes de ocurrido el hecho, sin perjuicio de la obligación de dar aviso inmediato a la jefatura.

**Artículo 8:** Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad cumplir con todas las funciones que le asigna la normativa, en especial: asesorar e instruir en la correcta utilización de instrumentos de protección; vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas; confeccionar y evaluar programas de trabajo preventivo; investigar las causas de los accidentes, enfermedades e incidentes peligrosos; decidir sobre la existencia de negligencia inexcusable; indicar medidas preventivas; promover cursos de capacitación; informar sobre riesgos graves e inminentes; y cumplir las demás funciones que le encomienden el organismo administrador respectivo y este instrumento.

El Comité Paritario coordinará sus funciones con el Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos del colegio, a fin de asegurar la coherencia entre las medidas propuestas y la gestión preventiva integral.



### **Título III - Procedimientos de salud laboral, notificación e investigación de accidentes y enfermedades profesionales.**

**Artículo 9:** La investigación de los accidentes de trabajo será realizada por el organismo administrador de la Ley N.º 16.744, conforme a la metodología que determine dicho organismo o el Ministerio de Salud.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad participará en el proceso, supervisando el desarrollo de la investigación, verificando la aplicación de la metodología establecida y colaborando en la formulación de medidas de prevención, sin perjuicio de sus atribuciones legales para calificar la existencia de negligencia inexcusable cuando corresponda.

El Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos prestará apoyo técnico a la Dirección y al Comité Paritario, recopilará y mantendrá actualizados los registros de accidentes e incidentes, y coordinará con el organismo administrador la implementación y seguimiento de las medidas correctivas.

La entidad empleadora deberá colaborar activamente, entregando todos los antecedentes que se requieran para la investigación y asegurando la implementación de las medidas preventivas que se determinen.

**Artículo 10:** La investigación se efectuará conforme a la metodología que determine el Ministerio de Salud o el organismo administrador de la Ley N.º 16.744, debiendo notificarse de inmediato a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud en los casos de accidentes graves o fatales.

El organismo administrador elaborará el informe técnico de investigación, y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad supervisará su desarrollo, verificará la metodología empleada, propondrá medidas preventivas y, cuando corresponda, calificará la existencia de negligencia inexcusable. La entidad empleadora deberá colaborar activamente, entregando los antecedentes requeridos y garantizando la implementación de las medidas correctivas.

El Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos apoyará técnicamente a la Dirección y al Comité Paritario, colaborará en la recopilación de antecedentes, mantendrá actualizados los registros



institucionales de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, y coordinará con el organismo administrador la implementación y seguimiento de las medidas correctivas.

El procedimiento deberá asegurar la participación de las personas involucradas o testigos, la confidencialidad de los antecedentes y la comunicación oportuna de los resultados. La investigación deberá concluir en un plazo máximo de quince días hábiles desde la notificación del accidente o enfermedad profesional, y sus resultados deberán ser comunicados a la Dirección del colegio y al trabajador afectado dentro de los cinco días hábiles siguientes a su finalización.

**Artículo 11:** En el establecimiento educacional, los exámenes médicos o psicotécnicos se realizarán sólo cuando lo exija la normativa vigente o lo disponga el organismo administrador de la Ley N.º 16.744, tales como en funciones de conducción de transporte escolar, manipulación de sustancias químicas o frente a riesgos psicosociales o ergonómicos detectados. Estos exámenes podrán aplicarse antes del inicio de la relación laboral, durante su vigencia o al término de ella, según corresponda.

La entidad empleadora garantizará que los exámenes se realicen conforme a los protocolos del Ministerio de Salud o del organismo administrador, sin costo para las personas trabajadoras, preferentemente dentro de la jornada laboral. Los resultados tendrán carácter confidencial y serán entregados únicamente a la persona trabajadora y a las autoridades competentes.

#### **Título IV - Facilidades y medios para el funcionamiento de los órganos preventivos**

**Artículo 12:** La entidad empleadora deberá otorgar todas las facilidades y medios necesarios para asegurar el adecuado funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, resguardando la coordinación con el organismo administrador de la Ley N° 16.744.

**Artículo 13:** Corresponderá a la entidad empleadora garantizar que el Comité Paritario cuente con acceso a la información y medios requeridos para desempeñar sus funciones.

En particular deberá permitir su participación en fiscalizaciones y visitas técnicas; informar oportunamente sobre accidentes y enfermedades de origen laboral; coordinar la implementación



del programa preventivo y actividades de capacitación; consultar al Comité sobre cambios en los procesos

que afecten la salud de las personas trabajadoras; y facilitar su libre acceso a los lugares de trabajo para cumplir sus funciones.

**Artículo 14:** El Comité Paritario de Higiene y Seguridad actuará en coordinación con el organismo administrador de la Ley N.º 16.744, el cual deberá otorgar la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

La entidad empleadora, por su parte, deberá entregar al Comité Paritario todos los informes técnicos y antecedentes relevantes en materia de identificación de peligros, evaluación de riesgos, planes y programas preventivos y medidas de control, resguardando siempre la confidencialidad de la información sensible.

En caso de discrepancia sobre la entrega de estos antecedentes, resolverá el Inspector del Trabajo.

#### **Título V - Responsabilidades de las distintas jefaturas y líneas operativas.**

**Artículo 15:** La Dirección del colegio es la responsable principal de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Le corresponde coordinar y supervisar la aplicación de las normas preventivas, proveer los recursos necesarios y velar por el correcto funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y de las demás instancias de prevención que la normativa establezca.

La Dirección mantendrá además un registro y estadísticas actualizadas de accidentes del trabajo, incidentes, enfermedades profesionales y medidas de prevención adoptadas, las que deberán estar a disposición del Comité Paritario, del organismo administrador y de la autoridad fiscalizadora cuando corresponda.

**Artículo 15 bis:** El Colegio contará con un Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, designado por la Dirección, conforme a lo dispuesto en el D.S. N.º 44 de 2024.

A esta persona le corresponderá:

- a. Asesorar permanentemente a la Dirección y al Comité Paritario en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de medidas de control.





- b. Mantener actualizado el registro de accidentes, incidentes, enfermedades profesionales y medidas preventivas adoptadas en el colegio, elaborando las estadísticas correspondientes y

poniéndolas a disposición del Comité Paritario, del organismo administrador de la Ley N.º 16.744 y de la autoridad fiscalizadora.

- c. Colaborar en la elaboración, ejecución y evaluación del programa anual de seguridad y salud en el trabajo.
- d. Coordinar con el organismo administrador de la Ley N.º 16.744 las actividades de capacitación, investigación de accidentes y control de riesgos.
- e. Informar periódicamente a la Dirección y al Comité Paritario sobre la situación de seguridad y salud en el trabajo en el establecimiento.
- f. Realizar todas las demás funciones que este u otro instrumento interno le asigne.

**Artículo 15 ter:** La Dirección del colegio será responsable de consolidar, conservar y mantener a disposición de la autoridad fiscalizadora los registros y estadísticas en materias de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el D.S. N.º 44 de 2024.

Estos registros deberán incluir, a lo menos, los accidentes del trabajo, incidentes, enfermedades profesionales, medidas preventivas adoptadas y programas implementados. La información será actualizada permanentemente por el Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, y deberá estar disponible para el Comité Paritario, el organismo administrador de la Ley N.º 16.744 y la Inspección del Trabajo cuando así se requiera.

**Artículo 16:** Los jefes de unidad, la Inspectoría General, el Encargado o Encargada de Convivencia Escolar, los coordinadores de área y otros con funciones de supervisión deberán aplicar y hacer cumplir las normas de higiene, seguridad y convivencia laboral en sus equipos de trabajo.

En particular, deberán promover la participación en actividades preventivas, controlar el uso correcto de los elementos de protección personal, informar oportunamente los riesgos detectados, reportar incidentes o accidentes, y colaborar con el Comité Paritario y el Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos en la detección y control de factores de riesgo.



En el ámbito del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, corresponderá al Encargado o Encargada de Convivencia Escolar recibir y tramitar las denuncias internas, y a la Inspectoría General actuar como suplencia en su ausencia, asegurando la confidencialidad y la protección de las personas involucradas.

**Artículo 17:** El personal a cargo de talleres, laboratorios, actividades extracurriculares o de mantención deberá vigilar directamente el cumplimiento de las medidas preventivas en sus áreas, impartir instrucciones claras a los trabajadores y estudiantes bajo su cuidado, verificar el buen estado y uso de los equipos y elementos de protección, e informar de inmediato cualquier situación peligrosa a la jefatura correspondiente.

#### **Título VI - Selección, uso y mantención de Elementos de Protección Personal (EPP)**

**Artículo 18:** La entidad empleadora proporcionará gratuitamente a las personas trabajadoras los EPP necesarios conforme a los riesgos de sus labores, asegurando su calidad y reponiéndolos cuando se deterioren, extravíen o dejen de ser seguros. Asimismo, deberá informar sobre su uso correcto y velar porque existan procedimientos de selección y mantención adecuados.

Los jefes directos y supervisores serán responsables de verificar que los EPP se utilicen de forma permanente y en buen estado, debiendo comunicar cualquier necesidad de reposición o de nuevos equipos.

**Artículo 19:** Las personas trabajadoras estarán obligadas a usar en todo momento los EPP que les hayan sido entregados, mantenerlos en condiciones adecuadas e higiénicas y reportar cualquier desperfecto o pérdida.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad tendrá la función de asesorar e instruir a las personas trabajadoras en el correcto uso de los EPP y demás dispositivos de protección, pudiendo realizar visitas a los lugares de trabajo, organizar charlas informativas y coordinar con el organismo administrador de la Ley N.º 16.744 para reforzar la capacitación y supervisión en esta materia.

#### **Título VII - Procedimiento para riesgo grave e inminente para la vida y salud de las personas trabajadoras.**



**Artículo 20:** Cuando en el colegio se produzca un riesgo grave e inminente para la vida o

salud de las personas trabajadoras, estas deberán interrumpir de inmediato sus labores, informar al superior directo y retirarse a una zona segura. La Dirección, junto con el Encargado de Prevención y el Comité Paritario, deberá adoptar sin demora las medidas necesarias para controlar la situación y restablecer condiciones seguras de trabajo.

La Dirección deberá notificar al organismo administrador de la Ley N.º 16.744, a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud en un plazo no superior a 24 horas desde ocurrido el hecho.

**Artículo 21:** El colegio contará con un plan de gestión para la prevención, reducción y respuesta frente a emergencias, catástrofes o desastres, que incluirá protocolos de evacuación, primeros auxilios, comunicación interna y coordinación con organismos externos como Bomberos, Carabineros y servicios de salud.

La elaboración y actualización técnica de este plan corresponderá al Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. La Dirección del colegio será responsable de aprobarlo y de proveer los recursos necesarios para su implementación.

El plan deberá difundirse a toda la comunidad educativa mediante simulacros periódicos, y cualquier modificación deberá comunicarse a las trabajadoras y trabajadores dentro de los cinco días hábiles siguientes a su aprobación.

**Artículo 22:** La Dirección del colegio será responsable de aprobar el plan de gestión de emergencias, mantenerlo vigente y garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su cumplimiento.

El Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad supervisarán su aplicación, propondrán mejoras y colaborarán en la capacitación de las personas trabajadoras y en la preparación de la comunidad escolar.



En caso de activación de protocolos de emergencia, la Dirección deberá informar a toda la comunidad escolar en un plazo no superior a 24 horas desde ocurrido el hecho, y comunicar las medidas adoptadas al organismo administrador en el mismo plazo.

## **Título VIII - Propuestas de mejoramiento.**

**Artículo 23:** Las personas trabajadoras podrán formular propuestas de mejoramiento en materias de higiene y seguridad en el trabajo, de manera individual o colectiva. Dichas propuestas podrán presentarse al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos o directamente a la Dirección del colegio, utilizando los canales internos establecidos.

**Artículo 24:** El Comité Paritario evaluará las propuestas recibidas, considerando su pertinencia, factibilidad y el impacto en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, con la participación del Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos en la evaluación técnica.

La Dirección deberá pronunciarse sobre su implementación en un plazo máximo de 30 días hábiles desde su recepción, informando por escrito a la persona proponente sobre las medidas adoptadas o los fundamentos de su rechazo.

**Artículo 25:** Las personas trabajadoras tendrán derecho a presentar reclamos vinculados a las condiciones de seguridad, salud e higiene en el colegio. Estos reclamos deberán formularse por escrito, con la debida fundamentación, y serán derivados al Comité Paritario, al Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos y a la Dirección para su análisis conjunto.

**Artículo 26:** El Comité Paritario, junto con el Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos y la Dirección, deberán dar respuesta escrita al trabajador reclamante en un plazo no superior a 15 días hábiles, indicando las medidas correctivas adoptadas o las razones que justifiquen la imposibilidad de su implementación.

En caso de disconformidad, el trabajador podrá recurrir ante la Inspección del Trabajo o al organismo administrador, según corresponda.



**Artículo 27:** Todas las propuestas de mejoramiento aceptadas y los reclamos fundados deberán incorporarse al programa anual de trabajo preventivo del Comité Paritario y del Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, con plazos y responsables definidos. Su cumplimiento será evaluado en las reuniones periódicas del Comité y en los informes del Encargado, y los resultados deberán ser comunicados a la Dirección y a las personas trabajadoras.

#### **Título IX - Mecanismos de colaboración de las personas trabajadoras.**

**Artículo 28:** El colegio garantizará que todas las personas trabajadoras puedan participar en el mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y salud. Para ello se establecerán mecanismos de comunicación directa con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la Dirección o las jefaturas inmediatas.

Estas instancias recibirán propuestas, reclamos y observaciones, los que deberán ser analizados y respondidos en un plazo no mayor a 30 días hábiles.

**Artículo 29:** El Comité Paritario, con apoyo técnico del Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, revisará las propuestas y reclamos relacionados con higiene y seguridad, evaluará su pertinencia y, en coordinación con la Dirección, determinará las medidas preventivas a implementar. El Comité deberá emitir sus recomendaciones en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la propuesta o reclamo.

Si estas requieren recursos adicionales o implican cambios en la organización del trabajo, el Comité emitirá una recomendación fundada a la Dirección, la que deberá pronunciarse dentro de los 30 días hábiles siguientes.

**Artículo 30:** El colegio reconocerá las propuestas o acciones preventivas especialmente relevantes para la seguridad y salud de la comunidad educativa. El Comité Paritario podrá recomendar su difusión en reuniones de personal, comunicados internos o medios digitales del establecimiento. La Dirección podrá otorgar menciones simbólicas o certificaciones internas a las personas o equipos que se destaquen en la prevención de riesgos.



**Artículo 31:** Cuando se proyecten cambios en los procesos de trabajo, como la incorporación de nuevas tecnologías, actividades extracurriculares, talleres o modificaciones en las instalaciones, la Dirección deberá informar previamente al Comité Paritario y al Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, a fin de que emitan recomendaciones sobre los riesgos asociados y las medidas preventivas que deban adoptarse.

Estas recomendaciones deberán ser emitidas dentro de los 15 días hábiles siguientes a la comunicación, salvo casos de urgencia, en que el pronunciamiento deberá entregarse dentro de las 48 horas.

#### **Título X - Obligaciones de las personas trabajadoras.**

**Artículo 32:** Todas las personas trabajadoras deberán conocer, respetar y cumplir este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, las instrucciones y las medidas que la institución establezca en materia de prevención de riesgos laborales.

**Artículo 33.** Será obligación de cada trabajador y trabajadora:

1. Colaborar activamente en la gestión preventiva de la entidad empleadora, bajo la coordinación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos.
2. Participar en las actividades de capacitación, programas y campañas de prevención organizadas por la institución o por el organismo administrador de la Ley N.º 16.744.
3. Cooperar y aportar antecedentes en las investigaciones de accidentes, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos que se realicen por la entidad empleadora, el Comité Paritario, el Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos o las entidades competentes.

**Artículo 34:** La institución proporcionará gratuitamente los elementos de protección personal (EPP) necesarios conforme a los riesgos de las labores. Cada persona trabajadora deberá:

1. Usar los EPP en forma permanente y correcta mientras esté expuesta al riesgo.
2. Mantenerlos en condiciones adecuadas e higiénicas, cuidarlos y dar cuenta inmediata de su deterioro, pérdida o sustracción para su reposición.



3. Utilizar y conservar correctamente las maquinarias, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo.

Los jefes o supervisores correspondientes deberán controlar y exigir el uso oportuno de los EPP.

**Artículo 35.** Las personas trabajadoras deberán:

1. Informar de inmediato a su jefatura, al Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario cualquier desperfecto, condición peligrosa o anomalía detectada en los medios de trabajo.
2. Reportar toda situación de riesgo grave e inminente que obligue a interrumpir labores.
3. Denunciar oportunamente todo accidente laboral, por leve que parezca, a la jefatura correspondiente y al Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos.

La Dirección, con apoyo del Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, deberá evaluar y comunicar las medidas correctivas dentro de un plazo máximo de 15 días hábiles desde la notificación, salvo en casos de riesgo grave e inminente, en que las medidas deberán adoptarse inmediatamente.

**Artículo 36.** Las personas trabajadoras deberán:

1. Informar oportunamente a la jefatura sobre cualquier síntoma, dolencia o enfermedad que pueda tener origen en las condiciones de trabajo.
2. Comunicar si padece afecciones que puedan afectar su seguridad o la de terceros (ej. vértigo, epilepsia, problemas cardíacos, auditivos o visuales).
3. Informar si convive con personas afectadas por enfermedades infecciosas o epidémicas que puedan implicar riesgo para el lugar de trabajo.

El Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos consolidará esta información y, cuando corresponda, coordinará su derivación al organismo administrador de la Ley N.º 16.744 para la evaluación y medidas que procedan.

**Artículo 37:** Cuando, por motivo de su labor, corresponda conducir vehículos motorizados, las personas trabajadoras deberán:

1. Respetar las normas del tránsito, en especial la velocidad máxima y las señales de seguridad vial.



2. Verificar antes de iniciar la conducción el estado mecánico básico del vehículo.

El Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos será responsable de coordinar revisiones periódicas de los vehículos utilizados en el establecimiento y de mantener registros actualizados de dichas inspecciones.

**Artículo 38.** Las personas trabajadoras deberán observar y respetar las políticas de prevención y control de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas implementadas por la institución, conforme a la normativa vigente.

La Dirección, con apoyo del Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, deberá difundir estas políticas a todas las personas trabajadoras al menos una vez al año y cada vez que se actualicen.

**Artículo 39:** Con el fin de cooperar en la seguridad del establecimiento, las personas trabajadoras deberán:

1. Mantener despejadas de obstáculos las áreas de trabajo y pasillos de tránsito.
2. Respetar y cumplir todas las instrucciones, afiches, avisos y señalizaciones de seguridad.
3. Colaborar en la aplicación de medidas preventivas y en las inspecciones que efectúe la institución, el Comité Paritario o el organismo administrador.

## **Título XI - Prohibiciones.**

**Artículo 40.** Por razones de seguridad y salud en el trabajo, queda estrictamente prohibido a las personas trabajadoras:

1. Ingresar, portar o consumir alcohol, drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas ilícitas en dependencias de la institución, así como ejecutar labores bajo sus efectos.
2. Manipular indebidamente, alterar o inutilizar los dispositivos de seguridad y protección.
3. Retirar, destruir, ocultar o dejar inoperantes avisos, carteles, señalizaciones, afiches u otros elementos destinados a la prevención de riesgos, seguridad o higiene.
4. Operar, intervenir o manipular maquinarias, equipos o sistemas eléctricos sin la autorización correspondiente o sin tener la capacitación necesaria.





5. Fumar en lugares no habilitados por la institución, de conformidad con la normativa vigente.
6. Consumir alimentos en áreas no autorizadas o en aquellas donde existan riesgos de contaminación, intoxicación o afectación de la seguridad.
7. Ingresar a recintos o áreas de acceso restringido sin autorización.

**Artículo 41:** Se prohíbe provocar desorden, juegos bruscos, empujones, riñas o realizar acciones temerarias dentro de las dependencias del colegio, por implicar riesgo para sí o para otras personas.

**Artículo 42:** Se prohíbe falsear, omitir o negarse a proporcionar información relevante sobre condiciones de trabajo, accidentes o riesgos, cuando lo requieran las jefaturas, el Comité Paritario, el organismo administrador de la Ley N.º 16.744 o las entidades fiscalizadoras.

**Artículo 43:** Queda prohibida la manipulación manual de cargas superiores a 25 kg sin apoyo mecánico o la ayuda de otra persona. En el caso de mujeres embarazadas y personas menores de 18 años, no podrán manipular cargas superiores a 20 kg, de conformidad con la normativa vigente.

**Artículo 44.** Las infracciones de este reglamento se clasifican en leves, graves y gravísimas.

**Artículo 45.** Se considerarán infracciones leves, entre otras:

1. No usar ocasionalmente el Elemento de Protección Personal (EPP) asignado.
2. No informar oportunamente una anomalía o desperfecto detectado.
3. Incumplir normas menores de orden, higiene o señalización, siempre que no pongan en riesgo inmediato la seguridad propia o de terceros.
4. Llegar al lugar de trabajo sin portar en forma adecuada los EPP, pero subsanando la falta cuando se le indique.

**Artículo 46.** Se considerarán infracciones graves, entre otras:

1. Trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas, o introducir estas sustancias al colegio.
2. Retirar, inutilizar o manipular dispositivos de seguridad, protecciones o señalización.



3. Operar equipos, herramientas o instalaciones sin autorización.
4. Negarse de manera reiterada a usar EPP pese a haber sido instruido en ello.
5. No informar un accidente o situación de riesgo grave e inminente.
6. Fumar en lugares prohibidos o generar riesgos de incendio.
7. Cualquier conducta considerada como negligencia inexcusable en los términos de la Ley N.º 16.744.

**Artículo 46 bis:** Se considerarán infracciones gravísimas, entre otras:

1. Ejecutar conductas constitutivas de acoso sexual conforme al artículo 211-A del Código del Trabajo.
2. Ejecutar conductas constitutivas de acoso laboral conforme al artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo.
3. Ejecutar actos de violencia física o amenazas graves contra cualquier miembro de la comunidad escolar en el lugar de trabajo.
4. Ejercer represalias contra denunciantes, testigos o personas que participen en una investigación interna o administrativa.

Estas infracciones gravísimas podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, sin perjuicio de las denuncias que correspondan ante la Dirección del Trabajo o el Ministerio Público. La investigación y calificación de estas conductas se regirá por el procedimiento establecido en el Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción de Acoso y Violencia, incorporado a este Reglamento Interno.

El Comité Paritario y el Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos tendrán funciones de apoyo en la detección de factores de riesgo y en la implementación de medidas preventivas colectivas, sin intervenir en la investigación ni en la aplicación de sanciones.

**Artículo 46 ter:** El Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos tendrán funciones de apoyo técnico y supervisión en la implementación de las medidas preventivas y correctivas que deriven de las sanciones, sin intervenir en la investigación, calificación ni aplicación de las sanciones propiamente tales.

## **Titulo XII - Sanciones**



**Artículo 47:** Toda persona trabajadora que incumpla las disposiciones de este Reglamento Interno, las instrucciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos, de la Dirección del colegio o de los organismos administradores de la Ley N.º 16.744, podrá ser objeto de sanciones disciplinarias conforme a lo establecido en los artículos siguientes. El Comité Paritario y el Encargado o Encargada de Prevención de Riesgos ejercerán funciones de apoyo técnico y supervisión preventiva, pero la aplicación de sanciones corresponde exclusivamente a la Dirección del colegio.

**Artículo 48:** Las sanciones consistirán exclusivamente en:

1. Amonestación escrita.
2. Multa en dinero, proporcional a la gravedad de la infracción, que no podrá exceder de una cuarta parte de la remuneración diaria de la persona trabajadora infractora.
3. Terminación del contrato de trabajo en los casos de infracciones gravísimas, de acuerdo con las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, particularmente las letras b) y f), y conforme al procedimiento establecido en la Ley N.º 21.643 y su Protocolo.

**Artículo 49:** Antes de la aplicación de cualquier sanción, se instruirá un procedimiento breve y fundado que garantice el derecho a defensa de la persona trabajadora. La resolución deberá constar por escrito, indicando los hechos, la norma infringida y la sanción impuesta.

En los casos de denuncias por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la investigación se regirá por lo dispuesto en el Protocolo incorporado a este Reglamento, respetando los plazos y principios que establece la Ley N.º 21.643.

**Artículo 50:** Las infracciones leves se sancionarán con amonestación escrita y eventualmente con multa proporcional en caso de reincidencia.

Las infracciones graves podrán sancionarse con multa hasta el máximo legal y, en caso de corresponder legalmente, con la terminación del contrato de trabajo conforme a las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.



Las infracciones gravísimas, entre ellas el acoso sexual y el acoso laboral, podrán sancionarse con la terminación del contrato de trabajo, conforme a las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, letras b) y f), sin perjuicio de la obligación de denunciar los hechos a la Dirección del Trabajo o al Ministerio Público cuando corresponda.

**Artículo 51:** Las multas que se apliquen se destinarán a actividades de bienestar, capacitación y seguridad para las personas trabajadoras del colegio, de conformidad con la normativa vigente.

**Artículo 52:** Las disposiciones sobre obligaciones, prohibiciones e infracciones —incluyendo las categorías de leves, graves y gravísimas— y el régimen de sanciones contenidas en este Reglamento Interno, se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo de todas las personas trabajadoras del colegio.

**Artículo 53:** Cuando los hechos constitutivos de una infracción a este Reglamento Interno pudieran configurar un delito, tales como agresiones físicas, amenazas graves o conductas de acoso sexual que revistan carácter penal, la Dirección del colegio pondrá los antecedentes a disposición del Ministerio Público o de las policías, sin perjuicio de las sanciones laborales que correspondan.

## **Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia y en el trabajo.**

### **I. ANTECEDENTES GENERALES**

En cumplimiento de la Ley N.º 21.643 y el Código del Trabajo, el Colegio Los Libertadores adopta este protocolo para prevenir, investigar y sancionar acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, con enfoque de derechos y perspectiva de género.

El objetivo de este instrumento es establecer medidas de prevención, canales de denuncia, reglas de investigación y sanción, incluyendo hechos de violencia ejercidos por terceros (apoderados, proveedores o visitas) contra trabajadores del colegio, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.643 y en el Código del Trabajo. Lo dispuesto en este protocolo aplica a todo el personal,



cualquiera sea su vínculo, y a practicantes y contratistas que presten servicios en el establecimiento o en actividades asociadas.

## 1. Definiciones.

**Acoso sexual:** conducta de carácter sexual no consentida que, además de ser abusiva por sí misma al generar incomodidad, humillación o intimidación, puede amenazar o perjudicar la situación laboral u oportunidades de empleo de la persona afectada.

**Acoso laboral:** agresión u hostigamiento del empleador o de uno o más trabajadores, por cualquier medio, aislado o reiterado, que cause menoscabo, maltrato o humillación, o amenace o perjudique la situación laboral u oportunidades de empleo de la persona afectada.

**Violencia en el trabajo:** actos de terceros ajenos a la relación laboral que afecten a trabajadores en el ejercicio de sus funciones (insultos, amenazas, golpes u otros).

**Conductas incívicas:** descortesías o groserías que perturban la convivencia.

**Sexismo:** expresiones, actos o gestos basados en la idea de que ciertas personas son inferiores por razón de su sexo o género, lo que puede traducirse en comentarios denigrantes, chistes discriminatorios, silenciamiento o actitudes paternalistas que afectan la igualdad y la dignidad.

## 2. Principios

El Colegio Los Libertadores aplicará una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, al acoso laboral y a la violencia en el trabajo. Todas las conductas de esta naturaleza son inaceptables, contrarias a la dignidad de las personas y prohibidas en la institución.

La gestión preventiva y los procedimientos regulados en este protocolo se desarrollarán con **perspectiva de género**, asegurando **igualdad de trato** y la **eliminación de prácticas discriminatorias**.



Se reconoce como principio fundamental el **respeto a la vida y a la integridad física y psíquica** de quienes se desempeñan en el colegio, junto con el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables.

El colegio promoverá la **equidad, la inclusión y la no discriminación**, garantizando que las medidas de prevención y protección se apliquen a todas las personas trabajadoras, con independencia de su sexo, género, edad, nacionalidad, origen, religión, orientación sexual o cualquier otra condición.

El protocolo se regirá también por los **principios de mejora continua y responsabilidad en la gestión de riesgos**, lo que implica revisar periódicamente las políticas y medidas implementadas, corregir deficiencias y reforzar las acciones de prevención.

### 3. Derechos y Deberes

Las trabajadoras y los trabajadores del Colegio Los Libertadores tienen derecho a desempeñarse en un ambiente seguro, respetuoso y libre de acoso o violencia. Tienen el deber de contribuir a dicho ambiente, actuando con respeto hacia los demás, cumpliendo las normas internas y utilizando los canales de denuncia cuando adviertan situaciones de acoso o violencia.

El Colegio, como empleador, tiene la obligación de adoptar medidas de prevención, garantizar la confidencialidad y protección de denunciantes y testigos, informar sobre los mecanismos disponibles y aplicar las sanciones que correspondan. Asimismo, debe promover la capacitación periódica del personal y la evaluación continua de los riesgos psicosociales.}

### 4. Organización para la gestión de riesgo

La **Dirección** es responsable de implementar y hacer cumplir el protocolo. La **persona Encargada de Convivencia Escolar** recibe denuncias y conduce las investigaciones internas; **Inspectoría General** actuará en su lugar en caso de suplencia.

El **Comité Paritario** y el **Encargado/a de Prevención de Riesgos** colaboran en diagnóstico y prevención, seguimiento de medidas y mejora continua; no intervienen en investigaciones individuales.



Las trabajadoras y los trabajadores podrán plantear consultas o denuncias a través del correo institucional habilitado para estos efectos o directamente ante las personas designadas, garantizando en todo momento la confidencialidad y la protección frente a represalias.

## **II. GESTIÓN PREVENTIVA.**

### **1. Identificación de factores de riesgo**

El Colegio Los Libertadores realizará periódicamente un diagnóstico de los factores de riesgo que puedan favorecer la aparición de conductas de acoso o violencia en el trabajo. Para ello se considerarán, cuando corresponda, los resultados del cuestionario **CEAL-SM** aplicado conforme a las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social, así como otros antecedentes internos tales como licencias médicas, denuncias, intervenciones para resolver conflictos o situaciones reportadas por el personal.

Este proceso se llevará a cabo con participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y con enfoque de género, de modo que la información recogida permita reconocer tanto las condiciones organizacionales que inciden en el clima laboral como aquellas prácticas externas que afecten la labor del personal del colegio.

La Dirección y el Comité Paritario elaborarán un **informe anual de seguimiento**, que estará disponible para todo el personal y servirá de base para la actualización de las medidas de prevención y protección.

### **2. Medidas para la prevención**

El Colegio Los Libertadores adoptará medidas permanentes destinadas a prevenir el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo. Estas medidas incluyen acciones de información y capacitación dirigidas a todo el personal, instancias de reflexión y diálogo sobre convivencia laboral, y difusión clara de las conductas prohibidas por la ley y por este protocolo.

Asimismo, se promoverá un ambiente de respeto mutuo y buen trato mediante talleres, charlas y materiales formativos, incorporando la perspectiva de género y de inclusión. Las medidas de prevención se revisarán periódicamente y se ajustarán según los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales y las necesidades que se identifiquen en la comunidad escolar.



### **3. Mecanismos de seguimiento**

El Colegio Los Libertadores evaluará anualmente la aplicación de este protocolo y la eficacia de las medidas preventivas implementadas. Para ello se considerarán los resultados de diagnósticos de riesgos psicosociales, los registros de denuncias y las intervenciones realizadas para resolver conflictos.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad participará en esta revisión, junto con la Dirección y el Encargado o Encargada de Convivencia Escolar, proponiendo ajustes y mejoras cuando corresponda.

Los resultados del seguimiento serán comunicados a la comunidad escolar, resguardando siempre la confidencialidad de las personas involucradas en denuncias o investigaciones.

### **III. Medidas de resguardo para la honra y privacidad de los involucrados.**

El Colegio Los Libertadores garantizará la reserva de identidad y la confidencialidad de los antecedentes en todo procedimiento relacionado con denuncias de acoso o violencia en el trabajo.

Se prohíbe cualquier forma de represalia, intimidación o trato desfavorable hacia quienes denuncien, resulten afectados, presten testimonio o participen en la investigación. La institución adoptará las medidas necesarias para proteger la integridad física y psíquica de todas las personas involucradas, evitando su revictimización y resguardando en todo momento su honra y dignidad.

### **IV. Difusión**

El Colegio pondrá este protocolo en conocimiento de todas las trabajadoras y trabajadores, incorporándose al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Su contenido será entregado al personal al inicio de la relación laboral y presentado en las jornadas de inducción de cada año.

Además, se informará periódicamente sobre sus disposiciones en reuniones de funcionarios y a través de los medios institucionales disponibles, asegurando que todas las personas que integran la comunidad escolar conozcan los canales de denuncia y las medidas de prevención establecidas.





## V. Procedimiento de denuncia, investigación y sanción

### 1. Denuncia

Cualquier trabajadora o trabajador del Colegio Los Libertadores que se considere víctima de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, o cualquier persona que sea testigo de estas conductas, podrá presentar una denuncia.

La denuncia podrá realizarse de manera verbal o escrita ante la **Dirección del Colegio**, quien será la persona responsable de recibirla, o ante el **Encargado/a de Convivencia Escolar**, designado como persona a cargo. En todos los casos, se levantará un acta con la constancia de los hechos denunciados, que será entregada a la persona denunciante.

El colegio habilitará un correo electrónico institucional específico para la recepción de denuncias, el cual será administrado por la Dirección y el Encargado/a de Convivencia Escolar.

En caso de ausencia del Encargado/a de Convivencia Escolar, actuará como suplente el Inspector/a General, asegurando la continuidad del canal de recepción de denuncias.

El empleador tiene la obligación de informar a la Dirección del Trabajo del inicio del procedimiento en un plazo de tres días hábiles y de señalar las medidas de resguardo que se hayan adoptado.

Cuando la denuncia se refiera a hechos en que esté involucrada la representación legal del colegio, ésta deberá ser remitida directamente a la Dirección del Trabajo para su investigación, sin trámite previo.

### 2. Investigación

Recibida una denuncia, el Colegio iniciará un procedimiento de investigación o, si corresponde, lo derivará a la Dirección del Trabajo dentro de los plazos legales. En todos los casos, se informará oportunamente a la persona denunciante sobre el inicio del proceso y las medidas de resguardo adoptadas.



La investigación deberá concluir en un **plazo máximo de treinta días corridos contados desde la recepción de la denuncia**. Una vez finalizada, el informe deberá ser remitido electrónicamente a la Dirección del Trabajo dentro de los **dos días siguientes**.

La Dirección del Trabajo tendrá un **plazo máximo de treinta días hábiles para pronunciarse**. Una vez recibido dicho pronunciamiento, el Colegio dispondrá de un plazo de **quince días corridos** para aplicar las medidas correctivas o sanciones que correspondan.

Si la Dirección del Trabajo no emite pronunciamiento dentro del plazo legal, el Colegio igualmente deberá adoptar las medidas correctivas o sanciones dentro de los quince días corridos siguientes al vencimiento del plazo de treinta días contado desde la remisión del informe.

La persona designada para llevar adelante la investigación será el **Encargado/a de Convivencia Escolar**, quien actuará con independencia, imparcialidad y perspectiva de género. En caso de ausencia o impedimento, actuará como suplente el **Inspector/a General**, garantizando la continuidad del proceso.

El investigador o investigadora deberá recoger antecedentes, entrevistar a las partes y testigos, levantar actas y resguardar la confidencialidad de toda la información. El procedimiento de investigación se regirá por los siguientes principios:

- a. **Confidencialidad:** la información obtenida sólo podrá ser utilizada para efectos de la investigación.
- b. **No revictimización:** se evitará que la persona denunciante deba repetir innecesariamente su relato o enfrentar situaciones que agraven el daño.
- c. **Imparcialidad y debido proceso:** se garantizará la igualdad de trato y el derecho de todas las partes a ser oídas.
- d. **Perspectiva de género:** se considerarán las asimetrías de poder y las formas de discriminación que puedan incidir en los hechos investigados.
- e. **Celeridad y razonabilidad:** la investigación se realizará de forma expedita y con decisiones fundadas.

Si existieran antecedentes que afecten la objetividad de la persona investigadora, la persona denunciante podrá solicitar su reemplazo. La Dirección del colegio deberá resolver fundadamente,



pudiendo mantener o modificar la designación, y deberá dejar constancia de esta decisión en el informe final.

El informe de investigación deberá contener la identificación de las partes, un resumen de los hechos, las medidas de resguardo aplicadas, las declaraciones recibidas y la conclusión sobre si los hechos constituyen acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

### **3. Medidas de resguardo**

Una vez recibida la denuncia, el Colegio Los Libertadores deberá adoptar de inmediato medidas de resguardo para proteger a las personas involucradas. Estas medidas pueden incluir la separación de espacios físicos, la redistribución de funciones o jornadas, y otras acciones que eviten el contacto directo entre denunciante y denunciado.

La **Dirección del Colegio**, en coordinación con el **Encargado/a de Convivencia Escolar**, será responsable de implementar y supervisar estas medidas, asegurando que se mantengan mientras dure

la investigación. En caso de ausencia, el **Inspector/a General** actuará como suplente para garantizar su aplicación.

El colegio informará además a las personas trabajadoras sobre la posibilidad de acceder a atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley N.º 16.744, en los términos que establece la normativa vigente.

Todas las medidas deberán aplicarse de manera proporcional y razonable, resguardando la honra, la integridad y la confidencialidad de las personas afectadas, y evitando cualquier represalia en su contra. La Dirección del Trabajo podrá revisar estas medidas y, si lo estima necesario, exigir su modificación para garantizar una protección más eficaz.

### **4. Vías externas de denuncia y tutela judicial.**

Sin perjuicio del procedimiento interno regulado en este protocolo, cualquier trabajadora o trabajador del Colegio Los Libertadores podrá recurrir directamente a la Dirección del Trabajo para



presentar su denuncia, ya sea en forma presencial o a través del portal electrónico habilitado con Clave Única.

Cuando los hechos denunciados puedan constituir delitos, la persona afectada tendrá derecho a denunciarlos también ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones. El colegio deberá proporcionar las facilidades necesarias para ello.

Asimismo, la persona afectada podrá interponer una acción judicial de tutela de derechos fundamentales conforme al artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo. En tales casos, la Dirección del Trabajo tiene la obligación de denunciar ante el tribunal competente las vulneraciones de derechos fundamentales de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

## 5. Sanciones

Las sanciones se aplicarán conforme a la gravedad de la conducta investigada, respetando siempre el debido proceso y lo establecido en el Reglamento Interno del Colegio.

Las conductas leves podrán sancionarse con amonestaciones verbales o escritas; las conductas graves podrán dar lugar a multas u otras medidas disciplinarias; y las conductas gravísimas, como los casos

de acoso sexual o acoso laboral acreditados, podrán sancionarse con la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 160 del Código del Trabajo.

La proporcionalidad será el criterio rector: a mayor gravedad y reiteración de la conducta, mayor severidad de la sanción.

## 6. Sanciones específicas

- a. **Conductas leves:** podrán sancionarse con amonestación verbal o escrita, conforme al Reglamento Interno.
- b. **Conductas graves:** podrán sancionarse con amonestación escrita y multa, además de medidas correctivas obligatorias como capacitaciones o cambios de funciones.



- c. **Conductas gravísimas:** darán lugar a la terminación del contrato de trabajo, en los términos del artículo 160 del Código del Trabajo, especialmente en los casos de acoso sexual (letra b) y acoso laboral (letra f).

La reiteración, la intencionalidad, la especial gravedad de los hechos, el número de personas afectadas y la extensión del daño serán criterios para graduar la sanción. Basta un solo acto para que proceda la sanción cuando la conducta revista carácter grave o gravísimo.

Cuando corresponda, y en especial tratándose de conductas que puedan constituir delito, el Colegio pondrá los antecedentes en conocimiento del Ministerio Público.

#### **Cuadro de ejemplo**

<b>Nivel de conducta</b>	<b>Ejemplos</b>	<b>Sanciones posibles</b>
<b>Leve</b>	Trato descortés o despectivo hacia un colega; bromas de mal gusto sin contenido sexual; interrupciones reiteradas que afectan la convivencia laboral.	Amonestación verbal o escrita, advertencia formal, capacitación en buen trato.



<b>Grave</b>	Comentarios de connotación sexual; insultos o descalificaciones reiteradas; difusión de mensajes ofensivos en WhatsApp institucional; exclusión intencional de un trabajador de reuniones o actividades de equipo.	Amonestación escrita; multa conforme al Reglamento Interno; cambios de funciones o reubicación; capacitación obligatoria.
<b>Gravísima</b>	Requerimientos sexuales no consentidos; agresión física o verbal de gran entidad; amenazas explícitas; acoso laboral sistemático; represalias contra denunciantes o testigos.	Terminación del contrato de trabajo por las causales del art. 160 del Código del Trabajo (letras b y f); denuncia a tribunales o Ministerio Público en caso de delito.