



**REGLAMENTO**

**ORDEN, HIGIENE**

**Y**

**SEGURIDAD**

**2019**

## PRESENTACIÓN

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ha sido confeccionado en el marco de lo establecido por el Artículo 153 del Código del Trabajo el cual establece que:

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

“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”.

A fin de dar cumplimiento a lo anterior, este reglamento ha sido estructurado en dos secciones. La primera de ellas considera todos los aspectos relativos a “ORDEN”, en tanto que la segunda, contempla todas las reglas relativas a “HIGIENE Y SEGURIDAD”.

La segunda sección de este reglamento, correspondiente a higiene y seguridad, permite también a la empresa cumplir lo indicado tanto en el Artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre el Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, como en el Artículo 14 del D.S. N° 40 que Reglamenta la Prevención de Riesgos Profesionales, esto, en orden a 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”.

## ÍNDICE

Presentación	2
Índice	3
Sección I – Normas de Orden	
Título I – Definición y Ámbito de Aplicación	6
Título II – De la Individualización y requisitos de ingreso	6
Título III – De las condiciones de trabajo	6
Del Contrato de Trabajo	7
Del término del Contrato de Trabajo	8
De la jornada de trabajo	9
De las horas extraordinarias	10
Del control de asistencia	10
De las remuneraciones	11
De los feriados	12
Título IV – De las licencias	
Del servicio militar	13
Licencias médicas	13
De la protección a la maternidad	14
Permiso paternal, matrimonio y exámenes médicos	14
Título V – Informaciones, peticiones y reclamos	
De las informaciones	15
De las peticiones y reclamos	15
Título VI - De las obligaciones y prohibiciones	
De las obligaciones	16
De las prohibiciones	18
Título VII - De las sanciones y multas	19
Título VIII - Ley 20.005 sobre Acoso sexual	
Investigación, medidas de resguardo y sanciones	20
Título IX - Derecho a la igualdad en las remuneraciones	21
Título X - Ley de la silla	22
Título XI - Establece materias de publicidad y consumo de tabaco	22
Título XII - Del trabajo en régimen de subcontratación	23

Sección II -	Normas de Higiene y Seguridad Industrial	
Título XIII -	Preámbulo	23
Título XIV -	Disposiciones generales	24
Título XV -	De las obligaciones	24
Título XVI -	De las prohibiciones	26
Título XVII -	De las sanciones	27
Título XVIII-	Procedimientos de reclamos	27
Título XIX –	De los comités paritarios	34
Título XX -	Ley 20.949 que regula el peso máximo de carga humana	34
Título XXI -	Ley 20.096 Ley de Ozono	35
Título XXII -	De la obligación de informar los riesgos laborales	36
Título XXIII -	De la aprobación, vigencia y modificaciones	44
Ley 20.005	- Tipifica y sanciona el acoso sexual	45
Ley 20.047	- Establece un permiso paternal en Código del Trabajo	48
Ley 20.096	- Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono	49
Ley 20.137	- Otorga permiso laboral por muerte y nacimientos de parientes que indica	54
Ley 20.348	- Resguarda el derecho a la igualdad en remuneraciones	55
Ley 20.422	- Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	56
Ley 20.545	- Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental	80
Ley 20.607	- Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral	88
Ley 20.609	- Establece medidas contra la discriminación	89
Ley 20.660	- Modifica Ley 19.419, en materia de ambientes libres de humo de tabaco	93

Ley 20.764	- Modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador	98
Ley 20.769	- Modifica el Código del Trabajo, otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente	99
Ley 20.949	- Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual	100
Comprobante de recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Escuela Especial de Lenguaje Mis Nuevas Palabras por parte de los trabajadores		101

## SECCION I

### NORMAS DE ORDEN

#### TÍTULO I - DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**ARTÍCULO N° 1:** El presente reglamento es el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo, corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Tiene por objeto fundamental precisar las obligaciones y prohibiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias donde la empresa presta sus servicios. Para efectos de esta sección, se considerarán las siguientes definiciones:

**Empleador:** *La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.*

**Trabajador:** *Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.*

**Empresa:** *Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.*

**ARTÍCULO N° 2:** Las normas del presente reglamento son aplicables a todos los trabajadores que pertenecen a la empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la Ley o de acuerdos contenidos en contratos individuales de trabajo o en otros instrumentos colectivos de igual carácter.

**ARTÍCULO N° 3:** El presente reglamento interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

La empresa está obligada a mantener al día este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y los trabajadores a cumplir con las exigencias que éste les imponga.

#### TÍTULO II - DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y REQUISITOS DE INGRESO

**ARTÍCULO N° 4:** Toda persona interesada en ingresar como trabajador de la Escuela Especial de Lenguaje Mis Nuevas Palabras debe presentar, como mínimo, los siguientes documentos:

- a. Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad (R.U.T.), Curriculum Vitae.
- b. Someterse a los exámenes y pruebas psicológicas que se determinen.
- c. Certificado de antecedentes al día.

- d. Certificado de inhabilidades para trabajar con menores
- e. Certificado de Título Profesional original o legalizado ante Notario.
- f. Certificados de Nacimiento de las cargas familiares (cuando desee reconocerlas en el establecimiento).
- g. Certificados de Estudios de las cargas familiares.
- h. Certificado de Afiliación a AFP.
- i. Certificado de estudios del último año rendido.

Toda persona que ingrese a la Escuela Especial de Lenguaje Mis Nuevas Palabras, deberá llenar una ficha que contenga todos sus antecedentes personales, laborales y de estudio, y se hará responsable de toda la información que se entregue.

**ARTÍCULO N° 5:** Si con posterioridad se comprueba que para ingresar a la empresa se han proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de probidad, hecho suficiente para poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

**ARTÍCULO N° 6:** Cada vez que se modifiquen los antecedentes personales indicados en el artículo N°1, el trabajador deberá comunicarlo por escrito a la empresa en el mismo mes de producirse las variaciones, acompañando las certificaciones pertinentes.

### **TÍTULO III - DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **PÁRRAFO 1º: DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO N° 7:** Al ser aceptado un trabajador para ingresar a la empresa, deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes al inicio de sus actividades en ella, el respectivo contrato de trabajo. Dicho contrato se extenderá en triplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y dos en poder del empleador. Se dejará constancia del hecho de que el trabajador ha recibido copia de su contrato de trabajo.

**ARTÍCULO N° 8:** El contrato deberá, como mínimo, contener las estipulaciones que ordena el Código del Trabajo, esto es:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, así como de su fecha de nacimiento y de ingreso a la empresa.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
- Plazo del contrato.

**ARTÍCULO N° 9:** Toda modificación al contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes.

Estas modificaciones podrán consignarse en un documento aparte, el que formará parte del contrato respectivo.

## **PÁRRAFO 2º: DEL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO N° 10:** El Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- c. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinido. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
- d. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- e. Muerte del trabajador.
- f. Caso fortuito o fuerza mayor.

**ARTÍCULO N° 11:** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a. Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b. Conductas de acoso sexual.
- c. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo.
- d. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha del servicio que presta la empresa.
- e. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
  - La salida repentina e injustificada del trabajador del sitio de su trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente (supervisor).
  - La negativa a trabajar sin causa justificada en las funciones convenidas en el contrato.
- f. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o la salud de éstos.
- g. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- h. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
- i. Obligaciones que sean parte del proceso educativo y/o administrativo que provoquen retrasos en la entrega de informaciones a otras entidades con las que se relaciona la Escuela o ante las que se deba responder de acuerdo a convenios y Fiscalizaciones.
- j. No evaluar oportunamente a los alumnos en el avance de su educación, según planificación establecida por la Jefa de la Unidad Técnico Pedagógica (U.T.P.).
- k. Falsear datos en relación a la evaluación del proceso educativo que desarrollan con los alumnos.
- l. Falsificar información de cualquier índole y que afecte seriamente el funcionamiento de la empresa.

**ARTÍCULO N° 12:** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesario la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

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

Las causales señaladas en los incisos anteriores, no podrán ser invocadas con respecto a los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

**ARTÍCULO N° 13:** Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con las letras “d” y “f” del artículo N° 12, o si el empleador le pusiese término por aplicación de una o más causales señaladas en el artículo N° 13, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en la letra “f” del artículo N° 12, el plazo será de seis días hábiles.

**ARTÍCULO N° 14:** Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso 1° del artículo N° 13, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar precisamente el monto total a pagar por concepto de indemnización por años de servicio, en conformidad a la Ley.

**ARTÍCULO N° 15:** El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos Nos. 12, 13 y 14, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro de sesenta días contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo señalada en el inciso 1° del artículo N° 16 y la indemnización por años de servicios que corresponda, aumentada esta última en un veinte por ciento.

### **PÁRRAFO 3º: DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO N° 16:** La jornada ordinaria de trabajo de quienes ejerzan labores directivas, docentes, paradocentes y administrativas, será la que fije la Ley y/o de acuerdo a las necesidades del establecimiento educacional. Todas las situaciones de horarios y jornadas que no estuvieren reguladas en este Reglamento, deberán quedar consignadas en el respectivo contrato, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la Ley, ni alterarse en los casos que ésta disponga. Diariamente la jornada ordinaria de trabajo se interrumpirá por un intervalo mínimo de 30 minutos para los efectos de colación. Este tiempo no será imputable a la jornada de trabajo, ni se considerará para determinar su extensión. La Empresa podrá alterar el inicio o término de la jornada de trabajo hasta en 60 minutos. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación. En todo caso, la jornada ordinaria podrá excederse en la medida necesaria para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento educacional, en casos fortuitos o de fuerza mayor.

Ante cualquier diferencia entre la jornada de trabajo del trabajador con las antes expuestas, primará la jornada de trabajo estipulada en el contrato individual de trabajo.

**ARTÍCULO N° 17:** Si el personal que trabaja en alguno de los turnos descrito en el Art. N° 17, por razones de servicio queda exento del descanso dominical, se declara que la jornada de trabajo será de lunes a domingo, con un día de descanso durante la semana.

**ARTÍCULO N° 18:** Estarán excluidas de la limitación de la jornada de trabajo las personas que se desempeñen como gerentes, coordinadores y, en general, todos aquellos que trabajen sin fiscalización inmediata y los que ejerzan sus funciones en cada faena de la empresa.

#### **PÁRRAFO 4º: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

**ARTÍCULO N° 19:** Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan la jornada ordinaria semanal de 45 horas.

**ARTÍCULO N° 20:** Se convendrá por escrito, sea en el contrato de trabajo o en acto posterior, el número de horas extraordinarias que por circunstancias o causas especiales deba trabajar el trabajador, en faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, las que en todo caso no podrán exceder de dos (2) por día.

**ARTÍCULO N° 21:** No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Sin embargo, si al término de la jornada, el trabajador permaneciera más allá de lo prudente en los recintos de la empresa, sea en las duchas, en actividades extra-programáticas, en camarines u otras dependencias, etc., este tiempo no tendrá el carácter de horas extraordinarias.

**ARTÍCULO N° 22:** No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizado por la empresa.

**ARTÍCULO N° 23:** Los trabajadores menores de 18 años, no podrán trabajar más de ocho (8) horas diarias, en ningún caso.

**ARTÍCULO N° 24:** El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

**ARTÍCULO N° 25:** Las horas extraordinarias trabajadas en días domingo o festivos no domingos (si existiesen), serán pagadas con los recargos que se establecen en los contratos colectivos.

**ARTÍCULO N° 26:** La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá a los seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. La prescripción se interrumpe por la interposición de un reclamo administrativo.

#### **PÁRRAFO 5º: DEL CONTROL DE ASISTENCIA**

**ARTÍCULO N° 27:** Para todos los efectos del presente reglamento se considerará que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente se distribuyen sus funciones, se toma asistencia o en el lugar de trabajo mismo, si éste le hubiera sido asignado con anterioridad o se hubiese establecido en el respectivo contrato de trabajo.

**ARTÍCULO N° 28:** Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj

control con tarjetas de registro.

En el Establecimiento educacional se mantendrá un libro de firmas para el control de la asistencia y puntualidad.

Es obligación de todo el personal firmar este libro al inicio de cada jornada. Semanalmente se realizará la sumatoria de horas registrada.

Queda terminantemente prohibido hacer alteraciones al libro de firmas. En caso de error, deberá ser informada la Directora para adoptar las medidas correctivas correspondientes.

**ARTÍCULO N° 29:** Todo trabajador que en beneficio propio o ajeno, alterare, modificare o suplantare las anotaciones o personas, será sancionado con el término de su contrato, de acuerdo a lo establecido en el Art. 160 inciso N°1 del Código del Trabajo.

Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde la empresa presta sus servicios durante la jornada de trabajo, deberá dejar debida constancia por escrito de sus entradas y salidas en el control de asistencia.

**ARTÍCULO N° 30:** Se descontarán de la remuneración del trabajador los atrasos y los días u horas de inasistencia no justificadas.

No se permitirán los atrasos reiterados.

## **PÁRRAFO 6º: DE LAS REMUNERACIONES**

**ARTÍCULO N° 31:** Se entiende por remuneración las contra prestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, como retribución por sus servicios.

Las remuneraciones que percibirán los trabajadores serán aquellas que se hayan convenido con el empleador en los respectivos contratos de trabajo. En ningún caso la remuneración que perciba un trabajador podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que fije la Ley, si la jornada es completa o proporcional a él si fuere parcial.

**ARTÍCULO N° 32:** Constituyen remuneración entre otras las siguientes:

- a. Sueldo o jornal, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
- b. Bonos, aguinaldos, tratos y otros ingresos percibidos por el desempeño de las labores propias del contrato.
- c. Sobretiempo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.

**ARTÍCULO N° 33:** Las remuneraciones mensuales serán pagadas por medio de transferencia electrónica o cheque a más tardar el día 05 del mes siguiente.

**ARTÍCULO N° 34:** La empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

**ARTÍCULO N° 35:** La empresa, sólo con acuerdo del trabajador, que deberá constar por escrito, podrá deducir de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todas las deducciones a que se refiere este inciso, éstas no podrán exceder del quince por ciento (15%) de la remuneración total del trabajador.

**ARTÍCULO N° 36:** Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. El trabajador deberá firmar tres copias de la respectiva liquidación.

## **PÁRRAFO 7º: DE LOS FERIADOS**

**ARTÍCULO N° 37:** Los trabajadores no docentes con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. Los trabajadores tendrán derecho a feriado anual que se ejercerá durante el período de suspensión de las actividades escolares, que media entre el término de un año escolar y el inicio del siguiente; debiendo incorporarse a lo menos con 05 días hábiles anteriores a la fecha de ingreso de los alumnos que disponga el Ministerio de Educación, para cumplir tareas de preparación del año escolar, perfeccionamiento, planificaciones, preparación de material didáctico, etc. El feriado del personal no docente, tendrá la duración legal correspondiente. La suspensión de clases correspondiente a las vacaciones de invierno de los alumnos, no es feriado para el personal administrativo y no docente, pudiéndose realizar en estos períodos diversas actividades. La Dirección de la Escuela determinará si algunos de esos días serán libres.

El feriado legal del docente será durante el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según determine la administración y el calendario escolar. Durante dicha interrupción, en el mes de enero, podrá ser convocado para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, por un período máximo de tres semanas consecutivas.

" En los casos de nacimiento y muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, se aplicará lo establecido en la Ley 20.137 (se adjunta en Anexo), que señala lo siguiente:

En el caso 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.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

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

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

**ARTÍCULO N° 38:** Todo trabajador, con más de diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

**ARTÍCULO N° 39:** El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

**ARTÍCULO N° 40:** El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los domingo y festivos, igual a la que hubiere obtenido de estar trabajando. Para los trabajadores con remuneraciones variables deberá considerarse el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados.

**ARTÍCULO N° 41:** El feriado no es compensable en dinero, por lo tanto, el trabajador deberá hacer uso de él.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido proporcionalmente. Se exceptúa a los trabajadores docentes que renuncien antes del término del año escolar, tal como lo establece la Ley.

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

**ARTÍCULO N° 42:** El feriado debe tomarse una vez al año, sin embargo, por acuerdo entre el empleador y el trabajador, el feriado podrá acumularse pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

## **TÍTULO IV - DE LAS LICENCIAS**

### **PÁRRAFO 1º: DEL SERVICIO MILITAR**

**ARTÍCULO N° 43:** El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración mientras hiciere el Servicio Militar Obligatorio, formase parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción y hasta un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

### **PÁRRAFO 2º: LICENCIAS MEDICAS**

**ARTÍCULO N° 44:** El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

**ARTÍCULO N° 45:** Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico y la debida licencia dentro del plazo de 48 horas, siendo obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes la visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

**ARTÍCULO N° 46:** Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo o efectuar con conocimiento de la empresa, cualquier actividad de tipo laboral.

### **PÁRRAFO 3º: DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

**ARTÍCULO N° 47:** Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de pre y post natal, según los plazos que determina la nueva Ley. Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o púerperas.

**ARTÍCULO N° 48:** Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

**ARTÍCULO N° 49:** Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

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

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

**ARTÍCULO N° 50:** No obstante lo indicado en el punto anterior, si a consecuencia o en razón de su estado la trabajadora estima que no está en condiciones de desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

### **PÁRRAFO 4º: PERMISO PATERNAL, MATRIMONIO Y EXÁMENES MÉDICOS**

**ARTÍCULO N° 51:** Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, según lo señalado en la Ley 20.047 (se adjunta en Anexo), se establece lo siguiente:

" El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del 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. "

Aparte de los beneficios anteriormente señalados, también se considerarán tanto para la madre como para el padre, el permiso postnatal parental contemplado en la Ley N°20.545 (se adjunta en Anexo), que modificó el Artículo 197 y siguientes de la normativa que protege la maternidad.

Asimismo, se incorpora lo señalado en la Ley 20.764 (se adjunta en Anexo), en orden a que:

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

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente

anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá 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 del Servicio de Registro Civil e Identificación."

A su vez, también se contempla lo señalado en la Ley 20.769 (se adjunta en Anexo), en orden a que:

" Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario."

## **TÍTULO V - INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS**

### **PÁRRAFO 1º: DE LAS INFORMACIONES**

**ARTÍCULO N° 52:** La comunicación es un tema estratégico para la administración de esta Empresa, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la Escuela.

Para este objetivo se podrán realizar reuniones informativas con la Directora y Jefa de U.T.P., las cuales deberán mantener informadas a sus trabajadoras a través de los Consejos Generales que se realizan 1 vez al mes, con una duración aproximada de 45 minutos cada reunión.

### **PÁRRAFO 2º: DE LAS PETICIONES Y RECLAMOS**

**ARTÍCULO N° 53:** Las trabajadoras de manera individual podrán formular, bajo su nombre y firma, las peticiones o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Estas deben ser realizadas en forma respetuosa y por escrito a la Directora de la Escuela.

**ARTÍCULO N° 54:** Cuando las peticiones o reclamos sean de carácter colectivo, éstas deberán presentarse al sostenedor, el que contestará a los requirentes en un plazo máximo de 30 días contados desde el momento de su presentación.

## **TÍTULO VI - DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

### **PÁRRAFO 1º: DE LAS OBLIGACIONES**

**ARTÍCULO N° 55:** Es obligación de la trabajadora cumplir las estipulaciones contenidas detalladamente en su Contrato de Trabajo, las leyes laborales, las disposiciones del Reglamento Interno, y con énfasis en las siguientes:

- a. Concurrir puntual y diariamente a su trabajo a las horas fijadas y permanecer en él toda la jornada.
- b. Registrar todo ingreso y salida del trabajo en los controles que lleva la empresa, firmando el libro de registro de asistencia.
- c. En el caso de los docentes, deberán desarrollar sus clases de acuerdo a los planes y programas establecidos por el Ministerio de Educación y entregar las planificaciones a la Jefa de U.T.P. en los plazos establecidos, tomando en consideración los siguientes parámetros:
  - Planificar y desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel de aula.
  - Establecer una relación con un trato cordial, respetando las diferencias y características de cada uno.
  - Manejar convenientemente las normas o disposiciones vigentes relacionadas con Planes y Programas de estudio, evaluación y promoción.
  - Deberá anotar su materia o actividades en los libros de clases día a día.
  - Deberá aplicar las normas de evaluación diagnóstica, parciales y finales, registrándolas cuidadosamente en los documentos que la Jefa de U.T.P. le indique.
  - Asistir a las reuniones, Consejos Generales de profesores, ya sean técnicos o administrativos.
  - Asistir y colaborar con los actos educativos y cívicos que la Dirección disponga.
  - Cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la Escuela.
- d. Cumplir estrictamente los manuales de operación y procedimiento, las normas y métodos de trabajo establecidos y las instrucciones que le impartan sus jefes, y además:
  - Informar de inmediato a la Directora en caso de pérdida, extravío, robo o deterioro de cualquier especie o bien común del establecimiento.
  - Informar a su Jefatura directa de cualquier hecho o circunstancia que pueda provocar riesgos de accidente para trabajadores y/o alumnos.
  - Obedecer la señalética de prevención y avisos de seguridad.

A nivel directivo habrá una Directora en la Escuela, que es la persona encargada de la orientación, administración y conducción docente-administrativa que se desarrolla en la Escuela. Para ello, la Directora deberá especialmente:

- Velar para que se cumpla con eficiencia la labor educativa a los alumnos.
- Acrecentar el prestigio docente de la Escuela, realizando actividades conducentes a ese objetivo.

- Deberá proponer al sostenedor la contratación del personal necesario e idóneo para las diversas labores que se desarrollan dentro de la Escuela.
- Deberá informar en forma clara al personal de sus funciones y obligaciones.
- Fijará los horarios del personal docente, administrativo y de servicio y velará por su cumplimiento.
- Tendrá la responsabilidad general sobre los inventarios del establecimiento.
- Será responsable de verificar el cumplimiento de los Planes y Programas oficiales y la normativa vigente del Ministerio de Educación.
- Visitará periódicamente los cursos, con el fin de atender en terreno los posibles problemas que pudieren existir derivados del proceso enseñanza – aprendizaje.
- Aplicará amonestaciones por escrito al personal que no cumpla con sus obligaciones, las cuales irán con copia al sostenedor, y según el nivel de gravedad, a la Inspección del Trabajo.
- Podrá solicitar al sostenedor dar término a los contratos de trabajo del personal no idóneo de acuerdo a las leyes vigentes.
- Coordinar y supervisar las actividades del Establecimiento Educacional.
- Administrar bajo su responsabilidad los documentos y registros del Establecimiento, que deben estar a disposición de los fiscalizadores del Mineduc y de la Superintendencia de Educación.
- Resguardar condiciones higiénicas y de seguridad de la Escuela, en sus dependencias e instalaciones.
- Mantener actualizado el inventario del Establecimiento.

Habrá una Unidad Técnico Pedagógica (U.T.P.) encargada de la programación, organización y supervisión del desarrollo de las actividades curriculares, correspondiéndole especialmente:

- Supervisar el desarrollo de los contenidos planificados.
- Promover la aplicación de nuevos métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- Promover el perfeccionamiento del personal docente según las necesidades de la Escuela.
- Supervisar a las docentes en el cumplimiento del registro de materias, asistencia, evaluaciones en los libros correspondientes y en los plazos acordados. Para ello, podrá concurrir personalmente a las aulas y presenciar clases. Para asegurar la autonomía del docente, no podrá emitir opiniones mientras se desarrolla la clase que está presenciando. Las observaciones y sugerencias las podrá proponer a la profesora en las reuniones de consejo o en entrevista personal.

Las Asistentes de la educación es quien tiene como responsabilidad apoyar complementariamente el proceso enseñanza-aprendizaje de la Escuela, en labores relacionadas con aula o apoderados. Sus labores son:

- Apoyar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos y desarrollo socio afectivo, incluyendo las labores administrativas que se lleven a cabo en la unidad educativa, además de las labores de cuidado de la infraestructura, mantención y ornato del establecimiento.
- Controlar el cuidado de las dependencias a él confiadas.
- Cuidado y disponibilidad de material didáctico.
- Brindar un trato cálido y amable a los padres, apoderados y público que concurran a solicitar información o documentos de la Escuela.
- Apoyar logísticamente el trabajo de las profesoras.
- Controlar atrasos, inasistencias, justificativos y certificados médicos, presentados por los alumnos.
- Prestar atención de primeros auxilios a los alumnos.
- Retirar, repartir y franquear mensajes, correspondencia y otros.
- Mantener actualizados los registros y documentación exigida por el Ministerio de Educación.

El Personal auxiliar es el responsable directo de la vigilancia, cuidado y mantención de los bienes muebles, enseres e instalaciones del local escolar, de las reparaciones menores y demás funciones que disponga la Directora y/o Jefa de U.T.P. Deberá especialmente:

- Mantener el aseo y orden de todas las dependencias del establecimiento.
- Desempeñar, cuando proceda las funciones de junior del establecimiento.
- Cuidar y mantener los bienes de la Escuela, como muebles, infraestructura, material, artefactos, etc.
- Dar aviso inmediato de alguna falta, rotura, o desperfecto que haya dentro de la Escuela.
- Cooperar activamente en eventos especiales como fiestas y otros que disponga la Dirección.
- Servicios menores.

## **PÁRRAFO 2º: DE LAS PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO N° 56:** Sin perjuicio de lo dispuesto en los Contratos Individuales de Trabajo, las leyes laborales y sus reglamentos, queda estrictamente prohibido a los trabajadores lo siguiente:

1. Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada, sin el correspondiente permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de alucinógenos o drogas.
3. Portar armas de cualquier clase, en las horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente.
4. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de “acoso sexual”. Se suscribe íntegramente lo señalado en la Ley 20.067 (se adjunta en Anexo), sobre “acoso laboral” y en la Ley 20.609 (se adjunta en Anexo) referente a antidiscriminación (Ley Zamudio).
5. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o inducir a la realización de tales actividades.
6. Causar intencionalmente, o actuando con negligencia culpable, daños a muebles, infraestructura o materiales de la Escuela.
7. Llegar atrasado al trabajo.
8. Firmar controles de asistencia fuera de las horas de entrada o salida, sin el permiso correspondiente.
9. Adulterar el registro de hora de llegada o salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
10. Ausentarse del lugar específico de trabajo, si no está autorizado por su superior inmediato.
11. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
12. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de las faenas de la empresa, a la hora que sea.

13. Ofrecer en los establecimientos, objetos de venta, de cualquier tipo, origen o naturaleza, hacer compras o pedir u otorgar préstamos a terceros, sin la previa información y autorización de la Dirección del Establecimiento.
14. Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo.
15. Usar elementos, efectos o materiales de la empresa en asuntos personales.
16. Deteriorar, modificar, transformar o mutilar la ropa de trabajo proporcionada por la empresa.
17. Sacar del recinto de la Escuela cualquier producto nuevo o usado de propiedad de la empresa, sin autorización expresa y por escrito de su jefe directo.
18. Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres, aún fuera del horario de trabajo.
19. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la Escuela.
20. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos.
21. Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
22. Aplicarse o aplicar a otro trabajador medicamentos o tratamientos sin autorización médica.
23. Ingresar a los recintos del trabajo a personas que no estén debidamente autorizadas por la empresa o por la autoridad.
24. Desarrollar cualquier actividad que sea ajena a la docencia.
25. Castigar física o verbalmente a los alumnos.
26. Emplear palabras o gestos que puedan herir los sentimientos o dignidad del alumno o sus compañeros de trabajo.
27. Entregar cualquier documentación a los estudiantes, u otro organismo o persona ajena a la Escuela sin la autorización de la Directora.
28. Salir de la sala de clases durante el horario de clases.
29. Relacionarse con sus alumnos(as) en otro plano que no sea el de docente/alumno, incluso fuera del establecimiento.
30. Mantener conductas que signifiquen acoso a sus alumnos y/o compañeros de trabajo.
31. Está prohibido fumar, llevar alimentos y/o líquidos a las salas de clases, utilizar piercings, joyas cortopunzantes, hablar por celular en horario de trabajo, utilizar computadores para fines no educacionales en horas de trabajo y preocuparse de mantener una buena presentación personal. Para ello se suscribe lo señalado en la Ley 20.660 (se adjunta en Anexo) correspondiente a la Nueva Ley del Tabaco.

## **TÍTULO VII - DE LAS SANCIONES Y MULTAS**

**ARTÍCULO N° 57:** El trabajador que incurra en cualquier tipo de transgresión a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento y que no sean causal de terminación de su contrato de trabajo, será sancionado con alguna de las siguientes medidas:

- a. Amonestación verbal por su jefe directo.
- b. Amonestación por escrito de su jefe directo, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.
- c. Multa aplicada por la Dirección de la empresa, la que podrá ser hasta un 15% de la remuneración del infractor.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores.

**ARTÍCULO N° 58:** Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se recibirá en audiencia y se oír al trabajador afectado, ponderando los antecedentes que éste acompañe en defensa de su derecho. De las amonestaciones escritas, los trabajadores afectados podrán apelar ante la Directora, mediante presentación escrita hecha en el plazo de tres días desde que sea notificado de la sanción, la cual deberá ser resuelta dentro de los diez días hábiles siguientes.

**ARTÍCULO N° 59:** Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitarán a la empresa para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando las infracciones, por su naturaleza o reiteración hagan procedente esta medida, en conformidad a la Ley.

## **TÍTULO VIII - LEY 20.005 DE ACOSO SEXUAL INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL**

**ARTÍCULO N° 60:** Se entiende por acoso sexual laboral, aquella conducta que se da en el ámbito del trabajo y en la que una persona realiza en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican la situación laboral y las oportunidades en el empleo, de la persona acosada.

### **PROCEDIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES**

**ARTÍCULO N° 61:** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado a la administración de la Escuela o a la respectiva Inspección del Trabajo. Además, todo trabajador/a de la Escuela que sufra y/o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección y/o administración superior del establecimiento, o a la Inspección del Trabajo competente.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Escuela en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La Directora de la Escuela derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma, provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Escuela no cuenta con personal calificado para desarrollar la

investigación.

**ARTÍCULO N° 62:** La denuncia deberá contener:

- a) La individualización del presunto acosador.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos. Además, la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante, el espacio físico en que ocurre el acoso, los posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y la descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

**ARTÍCULO N° 63:** Recibida la denuncia, la Dirección de la Escuela adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

**ARTÍCULO N° 64:** La Escuela dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

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

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

**ARTÍCULO N° 65:** Las conclusiones de la investigación realizada por la inspección realizada o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

**ARTÍCULO N° 66:** En conformidad al mérito del informe, la Dirección de la Escuela deberá, dentro de los quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del Contrato de Trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

## **TÍTULO IX - DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

**ARTÍCULO N° 67:** La Escuela deberá cumplir 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 20.348 (se adjunta en Anexo).

### **DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS**

**ARTÍCULO N° 68:** Los trabajadores que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente,

podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquel trabajador o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrán reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Dirección de la Escuela, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Dirección de la Escuela, designará para estos efectos a un trabajador imparcial del área y debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas instancias de la Escuela, como también declaraciones de la o los denunciantes, como también realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados dichos antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Dirección y al denunciante.

La Dirección de la Escuela estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.

Si a juicio del reclamante esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

Según especifica el Oficio Ordinario N°4910/065 de la Dirección del Trabajo, todas las empresas que cuenten con 200 o más trabajadores, a contar del día 19 de diciembre de 2009, se encontrarán obligadas a incorporar en sus Reglamentos Internos, de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales.

## **TÍTULO X - LEY DE LA SILLA**

**ARTÍCULO N° 69:** En los almacenes, tiendas, bazares, 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. Esta disposición será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

## **TÍTULO XI - ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO**

**ARTÍCULO N° 70:** Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

- a) Establecimientos de educación pre-básica, básica y media;
- b) Recintos donde existan combustibles;
- c) Lugares donde se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- d) En medios de transporte de uso público o colectivo;
- e) En ascensores.
- f) En todos aquellos lugares y distancias que se establezcan en la Nueva Ley 20.660 Anti-Tabaco.

**ARTÍCULO N° 71:** Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a) Al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado;
- b) Establecimientos de educación superior, públicos y privados;
- c) Establecimientos de salud, públicos y privados;
- d) Aeropuertos y terrapuertos;
- e) Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales;
- f) Gimnasios y recintos deportivos;
- g) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

## **TÍTULO XII - DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

**ARTÍCULO N° 72:** La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A *“es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

*Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478”.-*

En todo lo concerniente a esta situación, se asume lo dispuesto en la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo y promulgada en el Diario Oficial el 16-10-2006.

## **SECCION II**

### **NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

(Ley N° 16.744 . Decreto N° 40)

## **TÍTULO XIII - PREÁMBULO**

**ARTÍCULO N° 73:** La sección II de este Reglamento se ha establecido para dar cumplimiento a lo estipulado en el Artículo N° 154, disposición N° 9 del Código del Trabajo, en términos de que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener *“las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento”*. Asimismo, permite dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su reglamento (Decreto Supremo N°40 relativo a la Prevención de Riesgos Profesionales).

En particular, el Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 establece lo siguiente:

*“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 las exigencias que dichos reglamentos les impongan. 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 les impongan las*

normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo."

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento, de carácter obligatorio para todo el personal de la Escuela, han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes y/o enfermedades profesionales, contribuyendo con ello a mejorar y aumentar la seguridad en el trabajo, lo cual, debe ser un deseo, necesidad y compromiso permanente de cada integrante de nuestra organización.

En este contexto, la dirección de la empresa manifiesta su irrestricto apoyo por alcanzar dicho objetivo e invita a todos sus trabajadores a colaborar en el cumplimiento de estas normas, entendiendo que en la medida que seamos capaces de evitar accidentes y enfermedades profesionales, toda nuestra organización se verá beneficiada, pero muy especialmente, cada uno de los trabajadores que la integran y sus respectivas familias.

## **TÍTULO XIV - DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO N° 74:** Para los efectos de esta sección del Reglamento se considerarán las siguientes definiciones:

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

**Trabajador:** *Toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.*

**Riesgos profesionales:** *Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueda provocarle un accidente o una enfermedad profesional.*

**Accidente del trabajo (Art. 5, Ley 16.744):** *Es toda lesión que una persona sufre 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.*

**Accidente del 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 otro medio igualmente fehaciente.)*

**Enfermedad profesional (Art. 6, Ley 16.744):** *Es aquella enfermedad 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.*

**ARTÍCULO N° 75:** Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su salud física y mental. Especialmente necesario es este control tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, etc.).

## **TÍTULO XV - DE LAS OBLIGACIONES**

**ARTÍCULO N° 76:** Todos los trabajadores de la Escuela estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento y a poner en práctica todas las normas y medidas contenidas en él.

**ARTÍCULO N° 77:** Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de su lugar de trabajo, esto en consideración a la posible ocurrencia de accidentes de trayecto.

**ARTÍCULO N° 78:** A la hora que corresponda, el trabajador deberá presentarse en el lugar y área de trabajo debidamente vestido y equipado con los elementos de protección que la empresa haya determinado según la tarea a realizar.

**ARTÍCULO N° 79:** A los trabajadores que se les entreguen elementos de protección personal a su cargo, deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen tareas que así lo exijan, debiendo mantenerlos en buenas condiciones y solicitar su reposición si están defectuosos.

**ARTÍCULO N° 80:** Los jefes deben supervisar y controlar el uso oportuno y correcto de los elementos o equipos de protección personal, la aplicación de los procedimientos establecidos y velar por el cumplimiento de las normas definidas en el presente Reglamento.

**ARTÍCULO N° 81:** Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento, buen estado de funcionamiento y uso, de las maquinarias, herramientas e instalaciones en general. Especialmente deberán preocuparse por mantener despejada de obstáculos el área en que trabajen, además de controlar otros riesgos que pudieran afectar a personas que se encuentran o transitan dentro de su entorno.

**ARTÍCULO N° 82:** El trabajador deberá informar a su jefe inmediato, acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

**ARTÍCULO N° 83:** Todos los trabajadores deberán comunicar de inmediato a su jefe directo cuando los elementos a su cargo hayan sido cambiados, sustraídos o se hayan deteriorado, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.

**ARTÍCULO N° 84:** Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que a él parezca, debe informarlo a la brevedad posible a su jefe inmediato o en su ausencia, al área de personal u otra autoridad de la empresa.

El hecho de no denunciar en forma inmediata la ocurrencia de un accidente del trabajo, tanto a la Escuela como posteriormente a la empresa mutualista correspondiente, dificultará la debida atención del trabajador.

**ARTÍCULO N° 85:** Los trabajadores deberán cooperar con todas las actividades de prevención que se realicen en la empresa. En particular, deben cooperar con las investigaciones de accidentes e inspecciones de seguridad que lleven a cabo el departamento de prevención de riesgos, el comité paritario si lo hubiere, los jefes directos o supervisores y los profesionales de la empresa mutualista, debiendo aportar los datos que se le soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo y, alternativas de mejoramiento existentes.

**ARTÍCULO N° 86:** Todo trabajador que padezca alguna enfermedad o problema que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá informarlo a su jefe inmediato, el que deberá analizar y adoptar las medidas que procedan. Especial atención se tendrá cuando el trabajador padezca de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya afectado a personas que vivan con él.

**ARTÍCULO N° 87:** En caso de producirse un accidente del trabajo, en los términos considerados en la definición legal, el jefe inmediato o quien la Escuela designe, deberá enviar al afectado al servicio asistencial u hospital de la empresa mutualista, con la correspondiente orden de atención provisoria o con la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT).

Si el accidente implica más de una jornada de trabajo perdida para él o los afectados, el jefe inmediato deberá proceder a realizar una investigación o análisis completo del hecho a fin de determinar las causas que lo produjeron y así determinar las medidas preventivas a aplicar para evitar la ocurrencia de acontecimientos similares a futuro. Finalizada la investigación y dentro de las 48 horas siguientes, se deberá enviar un informe escrito del caso a la administración de la Escuela.

**ARTÍCULO N° 88:** Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes cumplirán sus instrucciones y preservarán su integridad.

## **TÍTULO XVI - DE LAS PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO N° 89:** Queda prohibido a todo trabajador de la empresa lo siguiente :

- A. Fumar o encender fuegos en lugares prohibidos.
- B. Ingresar a recintos o áreas con acceso restringido, no teniendo autorización para ello.
- C. Provocar desorden, jugar, empujarse, reñir, discutir o realizar acciones temerarias, dentro del recinto de trabajo.
- D. Tratarse por cuenta propia las lesiones que hubiere sufrido en algún accidente.
- E. Falsear o negarse a proporcionar información a jefaturas de la empresa, profesionales de la empresa mutualista y organismos fiscalizadores, en relación a las condiciones y acciones en el trabajo, accidentes y aspectos de seguridad en general.
- F. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos o similares, acerca de la seguridad e higiene industrial.
- G. Manipular manualmente cargas superiores a los 25 kg. sin ayuda mecánica, o superiores a 20 kg. en el caso de mujeres y menores de 18 años, según lo establecido en Ley 20.949 (se adjunta en Anexo).
- H. Realizar operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

**ARTÍCULO N° 90:** Dentro de las prohibiciones, serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- A. En general, realizar cualquier acción sin utilizar los procedimientos y elementos existentes para ello, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluido el mismo).
- B. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas.
- C. Introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras personas.

- D. Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado para ello.
- E. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin la ropa de trabajo que la empresa proporciona.
- F. Maniobrar y/o manipular máquinas y/o herramientas sin tener los conocimientos y habilidades suficientes y, sin autorización.

## **TÍTULO XVII - DE LAS SANCIONES**

**ARTÍCULO N° 91:** El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento, las instrucciones dadas por el Organismo Administrador, el Departamento de Prevención de Riesgos y jefaturas correspondientes, será sancionado con una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria. La Dirección de la empresa fijará el monto definitivo de la multa, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744. -

**ARTÍCULO N° 92:** Tratándose de infracciones que importen una causal de terminación del Contrato de Trabajo, corresponderá a la empresa resolver entre la aplicación de la multa o la terminación del Contrato de Trabajo al trabajador responsable.

**ARTÍCULO N° 93:** Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

**ARTÍCULO N° 94:** Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto la Empresa como los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en sus Decretos complementarios.

**ARTÍCULO N° 95:** El trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda cuando le sea aplicada alguna multa, según lo dispone al Art. N° 157 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO XVIII - PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS**

**ARTÍCULO N° 96:** (Artículo 76, Ley 16.744) La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad laboral que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derecho habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, tendrán, también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades laborales que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señala el Reglamento (Decreto N° 101).-

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

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

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto (*de este artículo*), serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.

**ARTÍCULO N° 97:** (Artículo 77, Ley 16.744) 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 o Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores, podrá reclamarse dentro del plazo de 90 días hábiles directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

**ARTÍCULO N° 98:** (Artículo 77bis, Ley 16.744) 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 de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador 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 del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

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

**ARTÍCULO N° 99:** (Artículo 79, Ley 16.744) Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoniosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de diez y seis años.

**ARTÍCULO N° 100:** (Artículo 71, Decreto Supremo 101) En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

ocurrió el accidente impidan que aquel tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

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

**ARTÍCULO N° 101:** (Artículo 72, Decreto Supremo 101) En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de

Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.”

**ARTÍCULO N° 102:** (Artículo 73, Decreto Supremo 101) Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

- a) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo Ley N° 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- b) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- c) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- d) Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- e) 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.
- f) La simulación de un accidente del trabajo o de una 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 prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

**ARTÍCULO N° 103:** (Artículo 75, Decreto Supremo 101) Para los efectos del artículo 58 de la Ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “Alta Médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan. Se entenderá por “Alta Médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

**ARTÍCULO N° 104:** (Artículo 76, Decreto Supremo 101) El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las COMPIN y las mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c) Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinentes, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f) Las resoluciones que emitan las COMPIN y las mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 05 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la SEREMI de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley y en este reglamento.

**ARTÍCULO N° 105:** (Artículo 76 bis, Decreto Supremo 101) Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

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

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 08 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 08 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

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

Transcurridos los primeros 08 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley.

**ARTÍCULO N° 106:** (Artículo 80, Decreto Supremo 101) Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la COMERE (Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

**ARTÍCULO N° 107:** (Artículo 81, Decreto Supremo 101) El plazo de 90 días hábiles establecidos por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

**ARTÍCULO N° 108:** (Artículo 90, Decreto Supremo 101) La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley y de la Ley 16.395; y,

b) por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la COMERE dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79°.-

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

**ARTÍCULO N° 109:** (Artículo 91, Decreto Supremo 101) El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**ARTÍCULO N° 110:** (Artículo 92, Decreto Supremo 101) La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinentes, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

**ARTÍCULO N° 111:** (Artículo 93, Decreto Supremo 101) 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 al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

## **TÍTULO XIX - DE LOS COMITÉS PARITARIOS**

### **ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

**ARTÍCULO N° 112:** Según la situación actual de la Escuela, no se requiere de la conformación y funcionamiento de un Comité Paritario, ya que de acuerdo con la legislación vigente, se requiere que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros.

## **TÍTULO XX - LEY 20.949 QUE REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA**

**ARTÍCULO N° 113:** Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

**ARTÍCULO N° 114:** El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

**ARTÍCULO N° 115:** Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

**ARTÍCULO N° 116:** Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas.

**ARTÍCULO N° 117:** Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

## **TÍTULO XXI - LEY 20.096 - LEY DE OZONO**

**ARTÍCULO N° 118:** (Artículo 19, Ley 20.096) Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

**ARTÍCULO N° 119:** En la circunstancia que un trabajador se encuentre expuesto a prolongada radiación ultravioleta, la empresa le proveerá, durante dicho período de tiempo, de bloqueador solar con factor de protección 30 como mínimo.

## **TÍTULO XXII - DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES**

**ARTÍCULO N° 120:** (D.S. 40, Artículo 21) El empleador deberá informar e instruir oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

**ARTÍCULO N° 121:** (D.S. 40, Artículo 23) Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios y/o Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

**ARTÍCULO N° 122:** Se detalla información respecto de los riesgos existentes, con las posibles consecuencias de ellos y las medidas preventivas a aplicar:

<p><b>En las tareas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atrapamiento de manos al mover máquinas, equipos y muebles, durante las labores de aseo.</li> <li>• Contacto con aguas residuales.</li> <li>• Caída mismo nivel al desplazarse hacia las distintas áreas de trabajo y encontrarse con pisos en mal estado, resbaladizos, desnivelados, deteriorados, etc.</li> <li>• Caída distinto nivel al realizar trabajos de limpieza o cambios de lámparas u objetos ubicados en altura.</li> <li>• Contacto con energía eléctrica al usar equipos en forma incorrecta o en mal estado (aspiradoras, pulidoras de pisos, lava-alfombras, otros).</li> <li>• Contacto con energía eléctrica por fallas en la aislación de los equipos, presentando tensión las carcasas o partes metálicas de los mismos.</li> <li>• Contacto con productos químicos usados en labores de limpieza, detergentes multiusos, limpia-pisos, ceras, entre otros.</li> <li>• Contacto con superficies cortantes o elementos punzantes como hojas de cuchillos cartonero, depositados en basureros, como también, al manipular herramientas diversas, tales como espátulas de aseo, cuchillos, etc.</li> <li>• Golpes contra objetos inmóviles al circular por corredores estrechos y mal iluminados.</li> <li>• Golpes por caída de objetos mal almacenados.</li> <li>• Sobreesfuerzos por movimientos repetitivos al realizar labores de limpieza en las diferentes áreas.</li> <li>• Sobreesfuerzos por incorrecto manejo de materiales (empujar, tirar, levantar, trasladar y descender carga).</li> <li>• Si encuentra algún, equipo en mal estado, marque y señalice el daño e informe al su supervisor.</li> </ul>
<p><b>En el lugar de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalaciones eléctricas deficientes.</li> <li>• Estanterías deterioradas.</li> <li>• Falta de orden y limpieza en las diferentes áreas de trabajo.</li> <li>• Incendio por sobrecalentamiento de circuitos eléctricos, cigarrillos mal apagados u otros.</li> <li>• Bajos niveles de iluminación de pasillos y puestos de trabajo.</li> <li>• Obstrucción de pasillos y objetos fuera de lugar.</li> <li>• Pisos resbaladizos, debido a un encerado en exceso, o pisos mojados.</li> <li>• Pisos en mal estado o desnivelados.</li> <li>• Vías de circulación y salidas de emergencia obstruidas.</li> </ul>

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

### En las tareas

- Capacitación permanente y sistemática en prevención de riesgos.
- Al manipular cargas proceda según estos procedimientos: Aproxímese a la carga, agáchese doblando las rodillas, apoye bien los pies, levante y mantenga la carga tan próxima al cuerpo como sea posible, no gire nunca la cintura cuando cargue un peso, y recuerde que es mejor realizar esfuerzos empujando un objeto que tirando de él.
- Si necesita alcanzar algún producto de estantes elevados no suba sobre cajas, sillas y demás objetos con superficies inestables. Utilice una escala de tijeras en buenas condiciones o un banquillo debidamente diseñado para tales efectos.
- Evite permanecer demasiado tiempo en una postura fija y establezca pausas en tareas que requieran un gran esfuerzo físico o una postura forzada.
- Al enchufar y desenchufar máquinas, equipos y artefactos eléctricos, efectúelo por medio de sus conectores o adaptadores.
- No retire los sistemas de seguridad de los equipos.
- Antes de usar o aplicar un producto químico, lea cuidadosamente las etiquetas con las instrucciones dadas por el fabricante. Si tiene alguna duda consulte a su supervisor. Exija el etiquetado de los productos químicos.
- Evite transvasiar los productos químicos. Si es preciso realizar esta acción, efectúela en recipientes debidamente etiquetados y nunca en envases de comidas o bebidas.
- No mezcle jamás productos de limpieza, a no ser que así lo aconseje el fabricante. En ese caso, se deberá respetar las instrucciones y dosificaciones que éste proporcione.
- Maneje con precaución los productos de limpieza, evitando el contacto con los mismos. Lávese siempre las manos después de manipularlos.
- Si se introduce algún producto de limpieza dentro del guante, lávese con abundante agua y cambie de guantes.
- En la limpieza de baños y recintos pequeños con escasa ventilación, deberá establecer corrientes de aire que eliminen cualquier concentración de gases o vapores del ambiente.
- Evite meter las manos en los papeleros, durante el retiro de basuras.
- Señalice claramente las áreas dónde se está lavando o encerando pisos.
- Recoja y limpie inmediatamente los líquidos, grasas, residuos o cualquier otro que pueda caer al piso. Si no puede atender usted mismo el problema, señalice el riesgo.
- Al encontrar equipos en mal estado no los utilice, marque y señalice claramente el daño e informe a su superior.
- Mantenga y utilice correctamente el equipo de protección personal. Si no está informado respecto de cuándo y cómo usarlo, solicite indicaciones a su jefatura o supervisor. No proceda sin estos elementos.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conserve siempre su higiene personal y evite cualquier acto o condición que pueda contaminar los alimentos, tales como: escupir, tocarse la nariz, comer en el puesto de trabajo, estornudar o toser frente a los alimentos, usar pelo largo o suelto, mal afeitado, uñas pintadas, usar cosméticos, mala higiene bucal, usar aros, brazaletes, anillos, otros.</li> <li>• Lávese las manos tantas veces como lo requieran las condiciones de trabajo.</li> <li>• Ejecute el programa diario de higiene y sanitización de utensilios, herramientas, equipos e instalaciones</li> </ul>
<p><b>En el lugar de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de iniciar sus labores realice un reconocimiento del lugar e informe de cualquier anomalía a su superior.</li> <li>• Asegúrese que las estanterías estén bien sujetas al piso o paredes para evitar su vuelco.</li> <li>• Infórmese del plan de emergencia, los medios de prevención y control de incendio con que cuentan las instalaciones, así como de su manejo.</li> <li>• Tenga presente o conozca la ubicación de los equipos extintores, alarmas y salidas de emergencia más cercanas.</li> <li>• Mantenga la zona de tránsito libre de obstáculos.</li> <li>• Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos.</li> <li>• Cuando se vaya a utilizar una escala portátil, cerciórese de que está en buenas condiciones (largueros, peldaños, zapata, etc.). Si ésta es de tijera compruebe que esté completamente extendida antes de subirse.</li> <li>• Al trabajar en altura, use los elementos de protección adecuados (casco, cinturón de seguridad con cabo de vida, etc.).</li> <li>• Mantenga el buen orden y limpieza, en las áreas de trabajo, guardando herramientas, materiales y objetos en los lugares que corresponda.</li> </ul>
<p><b>Equipos de Protección</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar calzado de seguridad antideslizante en forma permanente.</li> <li>• Guantes de goma para realizar mantención a utensilios de baños y cocinas.</li> <li>• Protección ocular al manipular cajas o archivos que se encuentren almacenados por tiempo, con el fin de evitar proyección de partículas de polvo a los ojos.</li> <li>• Guantes de cuero, en labores de movimiento manual de cargas o al retirar y transportar basura.</li> </ul>

## Riesgos Presentes en el Área Administrativa

<b>En Las Tareas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caídas a mismo nivel, al tropezar con objetos fuera de lugar que entorpecen una circulación expedita (kardex abiertos, cables eléctricos cruzados en las vías de circulación, archivos en el suelo, etc.).</li> <li>• Contacto con elementos cortantes o punzantes, en la manipulación de herramientas diversas, tales como: tijeras, abre cartas, cuchillo cartonero, etc.</li> <li>• Contacto con equipos eléctricos por uso incorrecto, estado defectuoso de equipos o instalaciones.</li> <li>• Golpes por caídas de objetos, al manipular material de oficina (resmas de papel, archivos, cajas, etc.).</li> <li>• Golpes por objetos, debido a un mal apilamiento en estanterías de archivadores, libros, documentos, o materiales en general.</li> <li>• Golpeado contra objetos inmóviles al pasar por pasillos muy estrechos, entre muebles.</li> <li>• Sobreesfuerzo por movimientos repetitivos, en labores de digitación en computadoras, máquinas de escribir, etc.</li> <li>• Sobreesfuerzos en la zona lumbar por malas posturas al sentarse.</li> </ul>
<b>En el lugar de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estantería en mal estado.</li> <li>• Falta de orden o limpieza.</li> <li>• Incendio por corto circuitos en instalaciones eléctricas o circuitos sobrecargados.</li> <li>• Instalaciones eléctricas fuera de especificación, con riesgo de contacto eléctrico.</li> <li>• Mala iluminación de pasillos y lugares de trabajo.</li> <li>• Obstrucción de pasillos por objetos fuera de lugar.</li> <li>• Pisos en mal estado, por hundimiento, sueltos, etc.</li> <li>• Pisos resbaladizos, debido a un encerado excesivo de gradas de escaleras o pisos en general.</li> <li>• Alfombras en mal estado, sueltas en los extremos.</li> <li>• Mala ventilación en el lugar de trabajo.</li> </ul>

## MEDIDAS PREVENTIVAS

<p>En Las Tareas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al enchufar máquinas, equipos o artefactos eléctricos, defectuosos por medio de sus conectores y/o adaptadores, como así también, al desenchufarlos tire de los mismos y no del cable.</li> <li>• Evite el uso de extensiones eléctricas, si es muy necesario y eventual, asegúrese que cuente con puesta a tierra.</li> <li>• Utilice las regletas de enchufes y <b>NO</b> utilice ladrones de corriente (conector triple).</li> <li>• Evite permanecer demasiado tiempo en una postura fija y establezca pausa en tareas que requieran un gran esfuerzo físico o una postura forzada, evitando sobreesfuerzos en la zona lumbar.</li> <li>• <b>No fume en la Escuela.</b></li> <li>• Evite meter las manos en los papeleros, ya que pueden haber residuos corto punzantes.</li> <li>• Para retirar archivos o material en general, ubicados en altura utilice una escalera, no improvise superficies inestables de apoyo.</li> <li>• Establezca pausas de cinco minutos cada 20 minutos de digitación continua, según lo establecido en el D.S. 594 del Ministerio de Salud.</li> <li>• Al abrir cartas o efectuar algún corte, realícelo en dirección contraria al cuerpo, use apoyo.</li> <li>• Recoja y limpie inmediatamente los líquidos, grasas, residuos o cualquier otro residuo vertido que pueda caer al suelo. Si no puede controlar el problema, señalice el riesgo.</li> <li>• No utilice equipos o herramientas en mal estado, informe de su deterioro.</li> <li>• Ubique los materiales, objetos y libros, más pesados en lugares bajos y en las zonas de más fácil acceso.</li> </ul>
<p>En el lugar de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de iniciar sus labores realice un reconocimiento del lugar e informe de cualquier anomalía a su jefatura.</li> <li>• Asegurarse que las estanterías (muebles para archivo o tipo biblioteca) estén bien sujetas al suelo y/o paredes para evitar el vuelco.</li> <li>• En kardex, siempre abra de a un cajón por vez, para evitar su volcamiento.</li> <li>• En la medida de lo posible, privilegie la luz natural. Además mantenga lámparas que permitan una iluminación artificial, conforme a lo requerido por las tareas a efectuar.</li> <li>• Mantenga en un lugar visible y accesible una publicación con los números telefónicos de los servicios de emergencias mas cercano.</li> <li>• Mantenga las vías de circulación libre de obstáculos.</li> <li>• Mantenga el buen orden y limpieza de la oficina, guardando documentos, archivos, materiales y objetos en los lugares predeterminados. No deje cajones de muebles abiertos, ni objetos fuera de lugar.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ubicar la pantalla del computador entre las filas de las luminarias del techo y alejada de la luz diurna, nunca de espaldas o frente a la misma.</li> <li>• Frente al computador use sillas cómodas. Verifique que la parte superior de la pantalla esté al mismo nivel de la altura de sus ojos.</li> <li>• Infórmese de los medios contra el fuego de que se dispone en las dependencias de la empresa, así como su manejo. Tenga presente donde se encuentran los equipos contra el fuego y la salida de emergencia más cercana.</li> </ul>
<b>Elementos De Protección Personal A Usar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sus labores no requieren equipos de protección personal.</li> </ul>

### Riesgos Presentes a Docentes

<b>En Las Tareas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caídas a mismo nivel, al tropezar alfombras sueltas, pisos en mal estado o desdesnivelados, mochilas tiradas en el suelo, etc.</li> <li>• Contacto con elementos cortantes o punzantes, en la manipulación de herramientas diversas, tales como: tijeras, cuchillo cartonero, otros.</li> <li>• Golpes por caídas de objetos, al manipular material de oficina (resmas de papel, archivos, cajas, etc.).</li> <li>• Golpeado contra objetos inmóviles al pasar por pasillos muy estrechos, entre mobiliario estudiantil.</li> <li>• Disfonía al utilizar inadecuadamente la voz.</li> </ul>
<b>En el lugar de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliario deficiente o en malas condiciones de conservación.</li> <li>• Falta de orden o limpieza en las salas de clases.</li> <li>• Mala iluminación en las salas de clases o pasillos.</li> <li>• Obstrucción de pasillos por objetos fuera de lugar.</li> <li>• Pisos en mal estado, por hundimiento, sueltos, etc.</li> <li>• Pisos resbaladizos, debido a un encerado excesivo de gradas de escaleras o pisos en general.</li> <li>• Alfombras en mal estado, sueltas en los extremos.</li> <li>• Mala ventilación en el lugar de trabajo.</li> </ul>

## MEDIDAS PREVENTIVAS

<b>En Las Tareas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evite meter las manos en los papeleros, ya que pueden haber residuos corto punzantes.</li><li>• Evite transitar por lugares que evidencian deterioros, ya sea en el piso o con alfombras sueltas o hinchadas, si es el único lugar de desplazamiento hágalo con precaución y no corriendo.</li><li>• Pida ayuda si requiere sacar y trasladar material de oficina que sobrepase su capacidad física.</li><li>• Transite con precaución en pasillos estrechos.</li><li>• Evitar correr dentro de los establecimientos y por las escaleras de tránsito.</li><li>• Al bajar por una escalera deberá utilizar el respectivo pasamanos.</li><li>• Cuando se vaya a utilizar una escala portátil, cerciórese de que está en buenas condiciones (largueros, peldaños, zapata, etc.). Si es de tijera compruebe que esté completamente extendida antes de subirse.</li><li>• Al trabajar en altura, use los elementos de protección adecuados (casco, cinturón de seguridad con cabo de vida, etc.).</li></ul> <p>Para evitar el comienzo de una disfonía, se debe considerar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Adoptar posturas corporales que no tensionen los músculos, principalmente del cuello.</li><li>• Respirar sin elevar los hombros.</li><li>• Inspirar en forma nasal, para humedecer, entibiar y limpiar el aire.</li><li>• Emitir una fonación suave.</li><li>• Hablar con un tono adecuado, evitando alzar la voz.</li><li>• Sentir la voz en la zona de la boca y labios.</li><li>• Articular claramente.</li><li>• Regular en lo posible la velocidad del habla.</li></ul> <p>Evitar</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hablar en ambientes excesivamente ruidosos.</li><li>• Gritar en forma permanente.</li><li>• Hablar en un tono que no corresponda al que está acostumbrado a realizar.</li><li>• Carraspear o toser mientras habla.</li><li>• Cambiar repentinamente de ambientes con distintas temperaturas.</li><li>• Consumir alcohol en forma excesiva.</li><li>• Fumar.</li><li>• Hablar mientras efectúa trabajo muscular fuerte.</li></ul>
----------------------	---

<b>En el lugar de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de iniciar sus labores realice un reconocimiento del lugar e informe de cualquier anomalía a su jefatura.</li> <li>• Asegurarse que las estanterías (muebles para archivo o tipo biblioteca) estén bien sujetas al suelo y/o paredes para evitar el vuelco.</li> <li>• Mantenga las vías de circulación libres de obstáculos.</li> <li>• Mantenga el buen orden y limpieza de las salas de clases.</li> <li>• Evite desplazarse corriendo en escaleras, pasillos obstruidos, con poca iluminación, etc.</li> </ul>
-------------------------------	---

**ARTÍCULO N° 123:** Los trabajadores deben tener conocimiento de los procedimientos básicos para las siguientes situaciones generales de emergencia:

<b>Situación de emergencia</b>	<b>Procedimientos básicos</b>
En caso de terremoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador debe mantener la calma.</li> <li>• Si aumenta la intensidad, debe buscar protección en la zona de seguridad seguir indicaciones de PISE.</li> <li>• Dirigirse a zona de seguridad, debidamente indicada todos los trabajadores y estudiantes</li> </ul>
En caso de incendio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda persona que detecte un principio de incendio deberá tratar de extinguirlo con los medios disponibles en el momento.</li> <li>• De no ser posible, comunicará rápidamente a su jefe directo.</li> <li>• Cuando se trate de incendio declarado, todo el personal deberá reunirse en la zona de seguridad para un recuento de los trabajadores.</li> </ul>
En caso de sabotaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ante una amenaza de sabotaje, primero se aislará el sector amagado, dando aviso de inmediato a la más alta supervisión del lugar.</li> <li>• Estos serán los encargados de adoptar las acciones a seguir para superar esta emergencia.</li> </ul>
En caso de explosiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta emergencia ocurre con cilindros, estanques a presión, tambores, explosivos, sustancias de combustión rápida y otros elementos confinados.</li> <li>• En caso de ocurrir esta emergencia, primero se aislará el área para proteger al personal de posibles nuevas explosiones.</li> <li>• Enseguida se dará aviso a la más alta supervisión del lugar, quien tomará las medidas para superar esta emergencia.</li> <li>• Todo el personal involucrado en la emergencia o alrededores, se reunirá en la zona de seguridad, para recuento de trabajadores.</li> </ul>

Situación de emergencia	Procedimientos básicos
En caso de mal tiempo	<p>Esta emergencia es aplicable en los proyectos al aire libre e incluye tres tipos de alerta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alerta 1: Condiciones climáticas inestables, con amenaza de lluvia, viento y otros fenómenos naturales, solos o combinados. El personal sigue trabajando hasta alerta 2.</li> <li>• Alerta 2: Comienzo del fenómeno climático. En esta etapa no puede utilizarse ningún equipo o herramienta de alimentación eléctrica, ni podrán realizarse tampoco trabajos en altura.</li> <li>• Alerta 3: Severas condiciones climáticas. Se suspenden todos los trabajos y la circulación del personal. Todos los trabajadores deben permanecer en lugar seguro, a la espera de que mejoren las condiciones.</li> </ul>
En caso de emergencias de tránsito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se protegerá el sector del suceso con triángulos, conos, barreras, letreros u otros medios, en el caso de que se produzca un entorpecimiento del tránsito.</li> <li>• Si hay víctimas, se evaluarán las lesiones atendiendo al accidentado con una persona con conocimiento de primeros auxilios y se llamará a una ambulancia.</li> <li>• Se evitará mover innecesariamente al accidentado. Sólo se moverá para sacarlo de una situación de peligro inmediato en su entorno, manteniendo la posición del cuerpo.</li> <li>• Si el accidente ocurre dentro del lugar de trabajo se dará aviso inmediato al jefe directo del trabajador involucrado.</li> </ul>

**ARTÍCULO N° 124:** La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que *"la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores"*.

## **TÍTULO XXIII – DE LA APROBACIÓN, VIGENCIA Y MODIFICACIONES**

### **CONSIDERACIONES FINALES**

**ARTÍCULO N° 125:** El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad forma parte integral de todos los Contratos de Trabajo de la Escuela, y como anexo forma parte de éstos.

**ARTÍCULO N° 126:** Este Reglamento tiene carácter permanente, al que se le pueden introducir modificaciones, en la medida que requerimientos operativos o modificaciones legales sean promulgadas. En este último caso, cualquier modificación que pudiere introducir la Ley en materias relacionadas con este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada de inmediato a este texto.

-----  
**LEY NUM. 20.005**

**TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al "inciso tercero" por otra al "inciso cuarto".

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase "incisos segundo y tercero" por "incisos tercero y cuarto".

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3.- En el artículo 154:

a) Sustitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual;"

5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

6.- En el artículo 171:

a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes."

b) Agrégase el siguiente inciso final:

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

7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el Libro II:

"Título IV

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

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

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito 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."

8.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

a) En el artículo 78:

1. Sustitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la

conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;"

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

1. Sustitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;"

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 8 de marzo de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Cecilia Pérez Díaz, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

**LEY NUM. 20.047**

**ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, en el artículo 195 del Código del Trabajo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto y quinto, a ser incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, respectivamente:

"Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del 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."."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 24 de agosto de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Cecilia Pérez Díaz, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Cristóbal Pascal Cheetham, Subsecretario del Trabajo.

## LEY NUM. 20.096

### ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

#### "Título I Disposiciones generales

Artículo 1°.- Las disposiciones de esta ley establecen y regulan los mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono estratosférico y a los productos cuyo funcionamiento requiera del uso de dichas sustancias, las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

Artículo 2°.- Los mecanismos de control y demás medidas que regula esta ley tienen por finalidad la adecuada implementación del Protocolo de Montreal, relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, suscrito y ratificado por Chile y promulgado mediante el decreto supremo N° 238, de 1990, del Ministerio de Relaciones Exteriores, y sus enmiendas posteriores, además de resguardar la salud humana y los ecosistemas que se vean afectados por la radiación ultravioleta.

Artículo 3°.- Conforme a lo previsto en el artículo anterior, los mecanismos de control que establece esta ley permiten registrar y fiscalizar la importación y exportación de sustancias agotadoras de la capa de ozono y de los productos que las utilicen en su funcionamiento, aplicar las restricciones y prohibiciones tanto a dichas operaciones como a la producción nacional de las sustancias indicadas cuando corresponda de conformidad con las estipulaciones del Protocolo de Montreal, y cautelar que la utilización y aplicación de tales sustancias y productos se realice de acuerdo con normas mínimas de seguridad para las personas.

Artículo 4°.- Para el adecuado resguardo de la salud de la población frente a los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, esta ley establece un conjunto de medidas de difusión, prevención y evaluación tendientes a generar y proporcionar información idónea y oportuna a los sujetos expuestos a riesgo y a estimular conductas seguras frente a éste.

#### Título II

De las sustancias y productos controlados y de los mecanismos de control

Artículo 5°.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por "sustancias controladas" aquellas definidas como tales por el Protocolo de Montreal, relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, individualizadas en sus Anexos A, B, C y E, ya sea en estado puro o en mezclas.

Para los efectos de esta ley, se entenderá por "productos controlados" todo equipo o tecnología, sea nuevo o usado, que contenga las sustancias señaladas en el inciso anterior, individualizados en el Anexo D del Protocolo de Montreal. Sin que la enumeración sea taxativa, se comprenden en esta categoría las unidades de aire acondicionado para vehículos motorizados, ya sea incorporadas o no a estos últimos, las unidades de aire acondicionado doméstico o industrial, los refrigeradores domésticos o industriales, las bombas de calor, los congeladores, los deshumificadores, los enfriadores de agua, las máquinas de fabricación de hielo, los paneles de aislamiento y los cobertores de tuberías, que contengan sustancias controladas.

Artículo 6°.- El consumo nacional de las sustancias y productos controlados a que se refiere el artículo anterior deberá ajustarse anualmente a los volúmenes máximos definidos en las metas de reducción progresiva establecidas por el Protocolo de Montreal, hasta lograr su total eliminación, todo ello de acuerdo con los plazos previstos para cada sustancia o producto.

Para tal efecto, desde la entrada en vigencia de esta ley, todas las sustancias y productos controlados quedarán sujetos a las medidas de control y a las restricciones y prohibiciones que establecen sus disposiciones.

Artículo 7°.- Se prohíbe la importación y exportación de sustancias controladas, desde y hacia países que no son Parte del Protocolo de Montreal.

Artículo 8°.- Se prohíbe la importación y exportación de productos, nuevos o usados, que contengan sustancias controladas por el Protocolo de Montreal, contempladas en sus Anexos A, B y Grupo II del Anexo C, desde y hacia países que no son Parte del Protocolo de Montreal.

Artículo 9°.- La importación y exportación de sustancias y productos controlados, desde y hacia países Parte del Protocolo de Montreal, deberán ajustarse a las normas, condiciones, restricciones y plazos previstos en dicho instrumento internacional.

Para tal efecto, mediante uno o más decretos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que llevarán también la firma de los Ministros de Hacienda, Salud, Relaciones Exteriores, y Economía, Fomento y Reconstrucción, y, cuando corresponda, la del Ministro de Agricultura, se individualizarán las sustancias y productos controlados cuya importación y exportación estarán prohibidas conforme a las estipulaciones del Protocolo de Montreal y establecerán el calendario y plazos para la vigencia de dichas prohibiciones, así como los respectivos volúmenes de importación y exportación anuales para el tiempo intermedio y los criterios para su distribución.

Igual mecanismo se aplicará cuando, en virtud de nuevas decisiones y compromisos adquiridos por Chile para el cumplimiento del Protocolo de Montreal, deban incluirse nuevas sustancias y productos en el régimen de prohibiciones descrito.

Una vez dictados el o los decretos referidos, el Director Nacional de Aduanas, en uso de sus atribuciones, establecerá un sistema de administración de los volúmenes máximos de importación y exportación que en dichos instrumentos se determinen.

Con todo, los decretos que se dicten en virtud de este artículo podrán omitir el establecimiento de volúmenes máximos de importación y exportación anuales, siempre que de la información oficial, validada y proporcionada por los organismos competentes, conste que el consumo interno de la respectiva sustancia o producto controlado es inferior a la meta impuesta por el Protocolo de Montreal, y en tanto dicha circunstancia perdure.

Artículo 10.- Para los efectos de esta ley, serán aplicables las excepciones que el Protocolo de Montreal establece para determinadas sustancias controladas.

Las excepciones aplicables a cada sustancia o producto controlado serán explicitadas en el o en los decretos que se dicten en conformidad al artículo anterior.

Artículo 11.- El Servicio Nacional de Aduanas ejercerá las facultades fiscalizadoras que le otorga la ley para controlar el ingreso y la salida del país de las sustancias y productos controlados, en el momento de cursarse la destinación aduanera y, a posteriori, conforme a las normas establecidas en la Ordenanza de Aduanas y en la ley orgánica del referido Servicio.

Artículo 12.- Sin perjuicio de la fiscalización que compete a la autoridad sanitaria, al Servicio Agrícola y Ganadero y demás organismos competentes, corresponderá al Director Nacional de Aduanas impartir las instrucciones relativas a la forma de acreditar el cumplimiento de los requisitos, exigencias, documentos y visaciones aplicables a las sustancias y productos controlados, para la tramitación de las respectivas destinaciones aduaneras.

En todo caso, para cursar las destinaciones aduaneras de las sustancias y productos controlados aún no prohibidos, de las correspondientes a volúmenes de importación autorizados, o de los exceptuados en conformidad al artículo 10, el Servicio Nacional de Aduanas exigirá un certificado emitido por la autoridad sanitaria respectiva o por el Servicio Agrícola y Ganadero, según corresponda, que señale el lugar autorizado donde se depositarán las respectivas sustancias, la ruta y las condiciones de transporte desde los recintos aduaneros hasta el lugar de depósito indicado, y las modalidades de manipulación de las mismas.

Los certificados a que alude el inciso anterior deberán ser otorgados por el organismo competente dentro del tercer día de requerido y la solicitud sólo podrá denegarse mediante

resolución fundada, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones sobre silencio negativo establecidas en el artículo 65 de la ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos.

Sin perjuicio de lo anterior, será responsabilidad del importador y del exportador, respectivamente, verificar con su proveedor extranjero o nacional la naturaleza del producto o sustancia importado o exportado, para los efectos de dar cumplimiento a la normativa aplicable, correspondiendo al agente de aduanas verificar el cumplimiento de las exigencias o la obtención de las autorizaciones que procedan, conforme a lo dispuesto en el artículo 77 de la Ordenanza de Aduanas.

Artículo 13.- Transcurrido un año desde la fecha en que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9° de esta ley, entre en vigencia la prohibición de importación y exportación de una sustancia o producto controlado, quedará también prohibida la utilización industrial de los mismos.

Artículo 14.- Corresponderá al Ministerio de Salud dictar la reglamentación aplicable a la generación, almacenamiento, transporte, tratamiento o reciclaje de las sustancias y productos controlados, en la que deberán incluirse las normas que permitan una adecuada fiscalización de las actividades anteriores.

Artículo 15.- El reglamento establecerá las demás normas necesarias para la adecuada aplicación de lo previsto en este Título, sin perjuicio de las atribuciones normativas que la ley confiere a los organismos competentes en la materia.

### Título III

De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección

Artículo 16.- Para la comercialización y utilización industrial de productos controlados que no estén prohibidos en conformidad a esta ley, en sus etiquetas y publicidad deberá incluirse un aviso destacado que advierta que dicho producto deteriora la capa de ozono.

El contenido, forma, dimensiones y demás características de este aviso serán determinadas por la normativa técnica que para tal efecto dictará el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Corresponderá al Servicio Nacional del Consumidor velar por el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo, y su infracción será sancionada conforme a la ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

Artículo 17.- Los efectos científicamente comprobados que produzca la radiación ultravioleta sobre la salud humana serán evaluados periódicamente por el Ministerio de Salud, sin perjuicio de las funciones que la ley asigne a otros organismos para la evaluación de dichos efectos sobre el ganado, especies vegetales cultivadas, flora y fauna y ecosistemas dependientes o relacionados.

Artículo 18.- Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados.

Los organismos públicos y privados que midan radiación ultravioleta lo harán de acuerdo con los estándares internacionales y entregarán la información necesaria a la Dirección Meteorológica de Chile para su difusión. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta.

Artículo 19.- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.

Artículo 20.- Los instrumentos y artefactos que emitan radiación ultravioleta, tales como lámparas o ampollitas, deberán incluir en sus especificaciones técnicas o etiquetas, una advertencia de los riesgos a la salud que su uso puede ocasionar.

El contenido, forma, dimensiones y demás características de esta advertencia serán determinadas por la normativa técnica que para tal efecto dictará el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en conjunto con el Ministerio de Salud.

Corresponderá al Servicio Nacional del Consumidor velar por el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo, y su infracción será sancionada conforme a la ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores, sin perjuicio de las facultades de la autoridad sanitaria en materia de protección de la salud de las personas.

Artículo 21.- Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

Corresponderá al Servicio Nacional del Consumidor velar por el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo, y su infracción será sancionada conforme a la ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

Artículo 22.- Cuando las leyes y reglamentos obliguen a exhibir carteles, avisos o anuncios en playas, balnearios y piscinas, relativos a su aptitud para el baño o la natación, o acerca de su estado de contaminación o condiciones de seguridad, deberá incluirse en aquéllos la siguiente advertencia: "La exposición prolongada a la radiación solar ultravioleta puede producir daños a la salud."

#### Título IV

##### De las infracciones y sanciones

Artículo 23.- El que importare o exportare sustancias o productos controlados infringiendo las disposiciones de esta ley, sus reglamentos o normas técnicas, será sancionado con multa de 2 a 50 unidades tributarias mensuales, cuyo producto ingresará a rentas generales de la Nación.

Las sanciones por las infracciones antes citadas se aplicarán administrativamente por el Servicio Nacional de Aduanas, mediante el procedimiento establecido en el Título II del Libro III de la Ordenanza de Aduanas, pero no regirá a su respecto la rebaja establecida en el artículo 188 de dicho cuerpo normativo.

De las multas aplicadas conforme al inciso anterior se podrá reclamar ante la Junta General de Aduanas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 186 de la Ordenanza de Aduanas.

Con todo, en caso de que las infracciones sean constitutivas de delitos de contrabando u otros previstos en las leyes vigentes, los responsables serán sancionados penalmente conforme a dichas normas legales.

Artículo 24.- Las demás infracciones de las disposiciones de esta ley serán sancionadas con multa, a beneficio fiscal, de 2 hasta 50 unidades tributarias mensuales.

Será competente para conocer de dichas infracciones el juez de policía local correspondiente, sin perjuicio de la competencia que corresponda a los juzgados del trabajo, en su caso.

Artículo 25.- El Director Nacional de Aduanas ordenará, por la vía administrativa y previa coordinación con la autoridad sanitaria o el Servicio Agrícola y Ganadero, según corresponda, la eliminación o disposición final de las sustancias y productos prohibidos, y de aquéllos cuya importación y exportación quede prohibida en virtud de lo dispuesto en esta ley.

Título V  
Disposiciones varias

Artículo 26.- No será aplicable la exigencia del certificado previsto en el artículo 12 de esta ley respecto del bromuro de metilo destinado a utilizarse en aplicaciones de cuarentena o de preembarque. En los demás casos, el certificado para dicha sustancia será otorgado por el Servicio Agrícola y Ganadero.

Artículo 27.- Las entidades importadoras, distribuidoras y usuarias de bromuro de metilo tendrán la obligación de declarar al Servicio Agrícola y Ganadero, trimestralmente, las cantidades del producto, adquiridas, almacenadas, distribuidas y utilizadas, por actividad productiva específica.

Artículo 28.- Las disposiciones de esta ley entrarán en vigencia desde la fecha de su publicación."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1 del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Punta Arenas, 4 de febrero de 2006.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Eduardo Dockendorff Vallejos, Ministro Secretario General de la Presidencia.- Jaime Campos Quiroga, Ministro de Agricultura.- Pedro García Aspillaga, Ministro de Salud.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-  
Saluda Atte. a Ud., Edgardo Riveros Marín, Subsecretario General de la Presidencia.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que establece mecanismos de protección y de evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Senado envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del artículo 24 del mismo, y por sentencia de 31 de enero de 2006, dictada en los autos Rol N° 466, declaró:

1. Que el artículo 24 del proyecto remitido es constitucional.
2. Que el artículo 23 del proyecto remitido es igualmente constitucional.

Santiago, 1° de febrero de 2006.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

## LEY NUM. 20.137

### OTORGA PERMISO LABORAL POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES QUE INDICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, originado en dos mociones, refundidas, de las Diputadas señoras Clemira Pacheco Rivas, Denise Pascal Allende y Karla Rubilar Barahona y de los señores Sergio Aguiló Melo, René Alinco Bustos, Mario Bertolino Rendic, Alonso De Urresti Longton, Marcelo Díaz Díaz, Marcelo Forni Lobos, Pablo Galilea Carrillo, Fernando Meza Moncada, Nicolás Monckeberg Díaz, Iván Paredes Fierro y Raúl Súnico Galdames:

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

"Artículo 66.- En el caso 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.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

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

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

2.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 195:

a) Elimínase la expresión "Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66".

b) Sustitúyese la expresión "cuatro" por "cinco".

Artículo 2°.- Agrégase, a continuación del artículo 104 de la ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, el siguiente artículo 104 bis, nuevo:

"Artículo 104 bis.- Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."

"Artículo 3°.- Agrégase, a continuación del artículo 108 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, el siguiente artículo 108 bis, nuevo:

"Artículo 108 bis.- Todo funcionario municipal tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 1 de diciembre de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Zarko Luksic Sandoval, Subsecretario del Trabajo.

**LEY NÚM. 20.348**  
**RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una Moción de la Diputada señora Alejandra Sepúlveda Órbenes y de los Diputados señores Pedro Araya Guerrero, Gabriel Ascencio Mansilla, Eduardo Díaz del Río, Jaime Mulet Martínez, Sergio Ojeda Uribe, Carlos Olivares Zepeda, Jorge Sabag Villalobos, Mario Venegas Cárdenas y Patricio Walker Prieto.

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes enmiendas en el Código del Trabajo:

1. Agrégase el siguiente artículo 62 bis, nuevo:

"Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa."

2. Modifícase el inciso primero del artículo 154, en la forma que se señala:

a. Intercálanse, en el número 6, a continuación de la palabra "sugerencias", las frases ", y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales".

b. Reemplázanse en el número 11, la conjunción "y" y la coma (,) que la precede por un punto y coma (;) y en el número 12, el punto final (.) por la conjunción "y" precedida de una coma (,).

c. Incorpórase el siguiente número 13, nuevo:

"13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador."

3. Agrégase, en el artículo 511, el siguiente inciso final:

"Los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas adicionalmente a lo que se resuelva por aplicación de los incisos precedentes, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales."

Artículo 2°.- Intercálase, en el artículo 10 del decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, Estatuto Administrativo, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

"En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres."

Artículo transitorio.- Lo dispuesto en la letra a. del número 2 del artículo 1°, comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 2 de junio de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Laura Albornoz Pollmann, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

## LEY NÚM. 20.422

### ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"TÍTULO PRELIMINAR

Objeto, principios y definiciones

Artículo 1º.- El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Artículo 2º.- Para el cumplimiento del objeto señalado en el artículo anterior, se dará a conocer masivamente a la comunidad los derechos y principios de participación activa y necesaria en la sociedad de las personas con discapacidad, fomentando la valoración en la diversidad humana, dándole el reconocimiento de persona y ser social y necesario para el progreso y desarrollo del país.

Artículo 3º.- En la aplicación de esta ley deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

Para todos los efectos se entenderá por:

a) Vida Independiente: El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

b) Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

c) Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

d) Intersectorialidad: El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.

e) Participación y Diálogo Social: Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

Artículo 4º.- Es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Los programas destinados a las personas con discapacidad que ejecute el Estado, deberán tener como objetivo mejorar su calidad de vida, principalmente, a través de acciones de fortalecimiento o promoción de las relaciones interpersonales, su desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y el ejercicio de sus derechos.

En la ejecución de estos programas y en la creación de apoyos se dará preferencia a la participación de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones. El Estado priorizará la ejecución de programas, proyectos y la creación de apoyos en el entorno más próximo a las personas con discapacidad que se pretende beneficiar.

Con todo, en el diseño de estos programas se considerarán las discapacidades específicas que se pretende suplir y se determinarán los requisitos que deberán cumplir las personas que a ellos postulen, considerando dentro de los criterios de priorización el grado de la discapacidad y el nivel socioeconómico del postulante.

Para acceder a los beneficios y prestaciones sociales establecidos en la presente ley, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez a que se refiere el artículo 13 del presente cuerpo legal y estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Artículo 5°.- Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 6°.-Para los efectos de esta ley, se entiende por:

a) Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

b) Ayudas técnicas: Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.

c) Servicio de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

d) Cuidador: Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

e) Dependencia: El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta o pérdida de autonomía, requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de la vida.

f) Entorno: El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.

## TÍTULO I

### Derecho a la igualdad de oportunidades

#### Párrafo 1°

##### De la igualdad de oportunidades

Artículo 7°.- Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Artículo 8°.- Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Estado establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso.

Se entiende por exigencias de accesibilidad, los requisitos que deben cumplir los bienes, entornos, productos, servicios y procedimientos, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo al principio de accesibilidad universal.

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

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

#### Párrafo 2°

##### De las personas con discapacidad en situación de especial vulnerabilidad

Artículo 9°.- El Estado adoptará las medidas necesarias para asegurar a las mujeres con discapacidad y a las personas con discapacidad mental, sea por causa psíquica o intelectual, el pleno goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad con las demás, en especial lo referente a su dignidad, el derecho a constituir y ser parte de una familia, su sexualidad y salud reproductiva.

Asimismo, el Estado adoptará las acciones conducentes a asegurar a los niños con discapacidad el pleno goce y ejercicio de sus derechos, en especial el respeto a su dignidad, el derecho a ser parte de una familia y a mantener su fertilidad, en condiciones de igualdad con las demás personas.

De igual modo, el Estado adoptará las medidas necesarias para evitar las situaciones de violencia, abuso y discriminación de que puedan ser víctimas las mujeres y niños con discapacidad y las personas con discapacidad mental, en razón de su condición.

Artículo 10.- En toda actividad relacionada con niños con discapacidad, se considerará en forma primordial la protección de sus intereses superiores.

Artículo 11.- La rehabilitación de las personas con discapacidad mental, sea por causa psíquica o intelectual, propenderá a que éstas desarrollen al máximo sus capacidades y aptitudes. En ningún caso, la persona con discapacidad mental podrá

ser sometida, contra su voluntad, a prácticas o terapias que atenten contra su dignidad, derechos o formen parte de experimentos médicos o científicos.

Artículo 12.- El Estado promoverá la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia a través de prestaciones o servicios de apoyo, los que se entregarán considerando el grado de dependencia y el nivel socioeconómico del postulante.

La atención de las personas con discapacidad en situación de dependencia, deberá facilitar una existencia autónoma en su medio habitual y proporcionar un trato digno en todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social.

## TÍTULO II

### Calificación y certificación de la discapacidad

Artículo 13.- Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.

Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo a la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.

La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.

La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.

Artículo 14.- Un reglamento de los Ministerios de Salud y de Planificación señalará la forma de determinar la existencia de una discapacidad y su calificación. Este reglamento deberá incorporar los instrumentos y criterios contenidos en las clasificaciones internacionales aprobadas por la Organización Mundial de la Salud.

La calificación de la discapacidad deberá hacerse de manera uniforme en todo el territorio nacional, garantizando con ello la igualdad de condiciones para el acceso de las personas con discapacidad a los derechos y servicios que la ley contempla. El Ministerio de Salud establecerá, mediante resolución, protocolos e instrucciones técnicas que permitan aplicar e implementar los criterios a los que hace referencia el inciso primero.

Sin perjuicio de lo anterior, la incorporación de dichos criterios no podrá afectar el ejercicio de los derechos de que gozan las personas con discapacidad a la entrada en vigencia de esta ley.

La calificación de la discapacidad deberá efectuarse dentro del plazo máximo de veinte días hábiles contado desde la solicitud del trámite, la que deberá contener los requisitos establecidos en el reglamento. La certificación de la discapacidad deberá expedirse dentro de los cinco días siguientes contados desde la fecha de la calificación.

Toda persona tiene derecho a la recalificación de su discapacidad por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, previa solicitud fundada del interesado. No podrá solicitarse la recalificación más de una vez en cada año calendario, a menos que esta solicitud se fundare en hechos o antecedentes nuevos, no vinculados a las circunstancias que dieron lugar a la calificación.

Artículo 15.- Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez podrán requerir de los servicios e instituciones de salud y asistenciales, sean éstos públicos o privados, y de los profesionales que hubieren intervenido en el tratamiento de las personas de cuyos casos estén conociendo, los antecedentes clínicos y otros que sean necesarios para cumplir las funciones que esta ley les encomienda, y aquéllos estarán obligados a proporcionarlos.

Artículo 16.- Las personas que se encuentren en proceso de calificación o de recalificación, deberán concurrir a los exámenes y entrevistas a que sean citadas por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez.

En el evento de que por inactividad del interesado se paralice por más de treinta días el procedimiento por él iniciado, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva podrá apercibirlo para que efectúe las diligencias de su cargo dentro del plazo de treinta días hábiles, bajo pena de declarar el abandono del procedimiento.

Contra la resolución definitiva que emita la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, los interesados podrán interponer reclamación administrativa de conformidad con la ley.

Artículo 17.- La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, una vez que certifique la discapacidad, remitirá los antecedentes al Servicio de Registro Civil e Identificación, para su inscripción.

### TÍTULO III

#### Prevención y Rehabilitación

Artículo 18.- La prevención de las discapacidades y la rehabilitación constituyen una obligación del Estado y, asimismo, un derecho y un deber de las personas con discapacidad, de su familia y de la sociedad en su conjunto.

El Estado dará cumplimiento a la obligación establecida en el inciso anterior en los términos y condiciones que fije esta ley.

#### Párrafo 1°

##### Prevención

Artículo 19.- Prevención de la discapacidad es toda acción o medida, pública o privada, que tenga por finalidad impedir o evitar que una persona experimente una deficiencia que restrinja su participación o limite su capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, así como impedir que ésta llegue a ser permanente.

La prevención siempre considerará el entorno económico, social, político o cultural que puede agravar o atenuar la deficiencia de que se trate.

Artículo 20.- Las medidas, planes y programas de prevención se adoptarán en consideración a los factores de riesgo de discapacidad, en especial, enfermedades agudas y crónicas, lesiones, accidentes viales, laborales y de cualquier otro tipo, violencia, problemas de calidad ambiental, sedentarismo, abuso del alcohol o las drogas, tabaquismo, desórdenes nutricionales, maltrato infantil, condiciones sanitarias deficientes o estrés.

El Estado deberá proporcionar información pública, permanente y actualizada sobre las medidas, planes y programas de prevención adoptados respecto a los factores de riesgo señalados en el inciso anterior.

Párrafo 2°  
Rehabilitación

Artículo 21.- La rehabilitación integral es el conjunto de acciones y medidas que tienen por finalidad que las personas con discapacidad alcancen el mayor grado de participación y capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en consideración a la deficiencia que cause la discapacidad.

Las acciones o medidas de rehabilitación, tendrán como objetivos principales:

1. Proporcionar o restablecer funciones.
2. Compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional.
3. El desarrollo de conductas, actitudes y destrezas que permitan la inclusión laboral y educacional.
4. La interacción con el entorno económico, social, político o cultural que puede agravar o atenuar la deficiencia de que se trate.

Las personas con discapacidad tienen derecho, a lo largo de todo su ciclo vital y mientras sea necesario, a la rehabilitación y a acceder a los apoyos, terapias y profesionales que la hagan posible, en conformidad con lo establecido en el inciso cuarto del artículo 4° de la presente ley.

Artículo 22.- Las personas con discapacidad tienen derecho a que el proceso de rehabilitación integre y considere la participación de su familia o de quienes las tengan a su cuidado.

El proceso de rehabilitación se considerará dentro del desarrollo general de la comunidad. El Estado fomentará preferentemente la rehabilitación con base comunitaria, así como la creación de centros públicos o privados de prevención y rehabilitación integral, como estrategia para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Durante la rehabilitación se prestará asistencia en salud mental, con el propósito que la persona sometida a ella desarrolle al máximo sus capacidades. De ser necesario, dicha asistencia podrá extenderse a la familia.

#### TÍTULO IV

Medidas para la Igualdad de Oportunidades  
Párrafo 1°  
Medidas de Accesibilidad

Artículo 23.- El Estado, a través de los organismos competentes, impulsará y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la eliminación de barreras arquitectónicas y promover la accesibilidad universal.

Artículo 24.- Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento

o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

Artículo 25.- Los concesionarios de servicios de radiodifusión televisiva de libre recepción y los permisionarios de servicios limitados de televisión deberán aplicar mecanismos de comunicación audiovisual que posibiliten a las personas en situación de discapacidad auditiva el acceso a su programación en los casos que corresponda, según lo determine el reglamento que al efecto se dictará a través de los Ministerios de Desarrollo Social, de Transportes y Telecomunicaciones y Secretaría General de Gobierno.

Las campañas de servicio público financiadas con fondos públicos, la propaganda electoral, los debates presidenciales, las cadenas nacionales, los informativos de la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y los bloques noticiosos transmitidos por situaciones de emergencia o calamidad pública que se difundan a través de medios televisivos o audiovisuales deberán ser transmitidos o emitidos subtítulados y en lenguaje de señas, en las formas, modalidades y condiciones que establezca el reglamento indicado en el inciso precedente.

Ley 20927

Art. ÚNICO

D.O. 28.06.2016

Artículo 26.- Se reconoce la lengua de señas como medio de comunicación natural de la comunidad sorda.

Artículo 27.- Las bibliotecas de acceso público deberán contar con material, infraestructura y tecnologías accesibles destinadas a personas con discapacidad de causa sensorial, considerando facilidades, ajustes necesarios y prestación de servicios de apoyo para la atención de estos usuarios.

Artículo 28.- Todo edificio de uso público y todo aquel que, sin importar su carga de ocupación, preste un servicio a la comunidad, así como toda nueva edificación colectiva, deberán ser accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad, especialmente por aquellas con movilidad reducida. Asimismo, estarán sometidas a esta exigencia las obras que el Estado o los particulares ejecuten en el espacio público al interior de los límites urbanos, y los accesos a los medios de transporte público de pasajeros y a los bienes nacionales de uso público. Si las edificaciones y obras señaladas en este inciso contaren con ascensores, estos deberán tener capacidad suficiente para transportar a las personas con discapacidad de conformidad a la normativa vigente.

Las edificaciones anteriores a la entrada en vigencia de la ley N° 19.284 quedarán sometidas a las exigencias de accesibilidad contenidas en el artículo 21 de dicha ley y sus normas complementarias. Del mismo modo, las edificaciones colectivas destinadas exclusivamente a vivienda, cuyos permisos de construcción fueron solicitados entre la entrada en vigencia de la ley N°19.284 y la entrada en vigencia del presente cuerpo legal, continuarán siendo regidas por el artículo 21 de la ley N° 19.284 y sus normas complementarias.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero de este artículo, corresponderá al Ministerio de Vivienda y Urbanismo establecer las normas a las que deberán sujetarse las nuevas obras y edificaciones, así como las normas y condiciones para que las obras y edificaciones existentes se ajusten gradualmente a las nuevas exigencias de accesibilidad.

La fiscalización del cumplimiento de la normativa establecida en los incisos precedentes será de responsabilidad de las direcciones de obras municipales que deberán denunciar su incumplimiento ante el juzgado de policía local, aplicándose al efecto las disposiciones del Título VI de esta ley. Para el mejor cumplimiento de la fiscalización, las municipalidades, a requerimiento de las direcciones de

obras, podrán celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, con o sin fines de lucro, para que colaboren con aquéllas en el ejercicio de esta facultad.

La denuncia por incumplimiento podrá ser realizada por cualquier persona, ante el juzgado de policía local, en conformidad a lo establecido en el inciso precedente.

Artículo 29.- El Ministerio de Vivienda y Urbanismo, dentro de sus programas habitacionales, contemplará subsidios especiales para adquirir y habilitar viviendas destinadas a ser permanentemente habitadas por personas con discapacidad.

La Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones contendrá las exigencias de accesibilidad que deban cumplir las viviendas destinadas a personas con discapacidad. Estas deberán contemplar adaptaciones tales como rampas de acceso, puertas más amplias, ascensores de escalas, señalizaciones especiales, salidas de emergencia y todo otro requisito necesario para la seguridad, correcto desplazamiento y calidad de vida de la persona con discapacidad.

Artículo 30.- Para asegurar a las personas con discapacidad la accesibilidad a todos los medios de transporte público de pasajeros, los organismos competentes del Estado deberán adoptar las medidas conducentes a su adaptación e incentivar o ejecutar, según corresponda, las habilitaciones y adecuaciones que se requieran en dichos medios de transporte y en la infraestructura de apoyo correspondiente.

Todos los medios de transporte público deberán contar con la señalización, asientos y espacios suficientes, de fácil acceso, cuyas características, dependiendo de cada medio de transporte, serán establecidas en el reglamento que al efecto se dicte por los Ministerios de Transportes y Telecomunicaciones y de Planificación. Dicho reglamento deberá considerar las necesarias adecuaciones a la diversidad territorial del país.

En los procesos de licitación de transporte público de pasajeros, las bases respectivas incorporarán los requerimientos señalados en el inciso anterior.

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones fiscalizará a los operadores de transporte para que adopten las medidas y ajustes necesarios para no incurrir en prácticas discriminatorias en la prestación del servicio de transporte público de pasajeros establecida en el reglamento a que se refiere el inciso segundo de este artículo. Dichos operadores no podrán exigir a un pasajero con discapacidad el cumplimiento de requisitos o condiciones especiales para acceder al servicio de transporte público.

El acceso y circulación en los medios de transporte aéreo se regirá por la normativa especial vigente.

Artículo 31.- Los establecimientos comerciales, industriales y de servicios, públicos o privados; los que exhiban espectáculos artísticos, culturales o deportivos; los edificios destinados a un uso que implique la concurrencia de público, y los espacios de uso público que cuenten con estacionamientos para vehículos, reservarán un número suficiente de ellos para el uso de las personas con discapacidad, conforme a las disposiciones de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones. Corresponderá a la municipalidad respectiva velar por el adecuado cumplimiento de esta obligación.

El diseño de estos estacionamientos deberá considerar las necesidades de desplazamiento y de seguridad de las personas con discapacidad que hagan uso de ellos, conforme a las características establecidas en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.

Los establecimientos que cuenten con estacionamientos para personas con discapacidad al interior de sus dependencias, como centros o complejos comerciales

y supermercados, y posean servicios de vigilancia privada, deberán velar por su correcto uso, denunciando ante las autoridades competentes, a los vehículos infractores.

Sólo podrán hacer uso de estos estacionamientos los vehículos conducidos por personas con discapacidad o que los transporten, circunstancia que será acreditada con la correspondiente credencial de conformidad con lo establecido en la Ley de Tránsito.

Artículo 32.- Los reglamentos que fijen las normas de carácter sanitario sobre producción, registro, almacenamiento, tenencia, distribución, venta e importación, según corresponda, así como las características de los productos farmacéuticos, alimentos de uso médico y cosméticos, deberán contener disposiciones que aseguren la debida protección de los discapacitados visuales en el uso de dichos productos con medidas tales como la rotulación con sistema braille del nombre de dichos productos y su fecha de vencimiento.

Artículo 33.- Cada municipalidad podrá conceder en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas discapacitadas.

En caso de no existir las ferias señaladas en el inciso anterior cada municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios de pequeños y medianos empresarios discapacitados.

#### Párrafo 2°

De la educación y de la inclusión escolar

Artículo 34.- El Estado garantizará a las personas con discapacidad el acceso a los establecimientos públicos y privados del sistema de educación regular o a los establecimientos de educación especial, según corresponda, que reciban subvenciones o aportes del Estado.

Los establecimientos de enseñanza parvularia, básica y media contemplarán planes para alumnos con necesidades educativas especiales y fomentarán en ellos la participación de todo el plantel de profesores y asistentes de educación y demás integrantes de la comunidad educacional en dichos planes.

Artículo 35.- La Educación Especial es una modalidad del sistema escolar que provee servicios y recursos especializados, tanto a los establecimientos de enseñanza regular como a las escuelas especiales, con el propósito de asegurar, de acuerdo a la normativa vigente, aprendizajes de calidad a niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales asociadas o no a una discapacidad, asegurando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, para todos los educandos.

Artículo 36.- Los establecimientos de enseñanza regular deberán incorporar las innovaciones y adecuaciones curriculares, de infraestructura y los materiales de apoyo necesarios para permitir y facilitar a las personas con discapacidad el acceso a los cursos o niveles existentes, brindándoles los recursos adicionales que requieren para asegurar su permanencia y progreso en el sistema educacional.

Cuando la integración en los cursos de enseñanza regular no sea posible, atendida la naturaleza y tipo de la discapacidad del alumno, la enseñanza deberá impartirse en clases especiales dentro del mismo establecimiento educacional o en escuelas especiales.

Asimismo, el Ministerio de Educación deberá hacer las adecuaciones necesarias para que los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales puedan participar en las mediciones de la calidad de la educación.

El Estado colaborará para el logro de lo dispuesto en los incisos precedentes, introduciendo las modificaciones necesarias en el sistema de subvenciones educacionales o a través de otras medidas conducentes a este fin.

Artículo 37.- La necesidad de la persona con discapacidad de acceder a la educación especial, se determinará sobre la base de los informes emanados de los equipos multiprofesionales del Ministerio de Educación y de otros profesionales u organismos que el Ministerio deberá acreditar para estos efectos, los que deberán considerar la opinión de los respectivos establecimientos educacionales, del alumno y su familia, cuidadores y guardadores, sin perjuicio de las facultades que esta ley otorga a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de los certificados que ellas emitan, todo ello de acuerdo a lo que disponga el reglamento de que trata el artículo 14 de esta ley.

Artículo 38.- Las escuelas especiales, además de atender a las personas señaladas en el artículo 35 que así lo requieran, podrán proveer de recursos especializados y prestar servicios y asesorías a los establecimientos de educación pre escolar, básica y media, así como a las instituciones de educación superior y de capacitación en que existan alumnos con necesidades educativas especiales.

Artículo 39.- El Ministerio de Educación cautelará la participación de las personas con discapacidad en los programas relacionados con el aprendizaje, desarrollo cultural y el perfeccionamiento.

Las instituciones de educación superior deberán contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, así como adaptar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras.

Artículo 40.- A los alumnos y alumnas del sistema educacional de enseñanza pre básica, básica o media que padezcan de patologías o condiciones médico-funcionales que requieran permanecer internados en centros especializados o en el lugar que el médico tratante determine, o que estén en tratamiento médico ambulatorio, el Ministerio de Educación asegurará la correspondiente atención escolar en el lugar que, por prescripción médica, deban permanecer, la que será reconocida para efectos de continuación de estudios y certificación de acuerdo con las normas que establezca ese Ministerio.

Artículo 41.- El Ministerio de Educación establecerá mecanismos especiales y promoverá el desarrollo de ofertas formativas acorde a las necesidades específicas de los alumnos a fin de facilitar el ingreso a la educación o a la formación laboral de las personas que, a consecuencia de su discapacidad, no hayan iniciado o concluido su escolaridad obligatoria.

Artículo 42.- Los establecimientos educacionales deberán, progresivamente, adoptar medidas para promover el respeto por las diferencias lingüísticas de las personas con discapacidad sensorial, sean sordas, ciegas o sordo-ciegas en la educación básica, media y superior, con el fin de que éstos puedan tener acceso, permanencia y progreso en el sistema educativo.

#### Párrafo 3°

De la capacitación e inserción laboral

Artículo 43.- El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

- a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.
- b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.

c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.

d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 44.- El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad.

Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Un reglamento suscrito por los Ministros de Planificación y de Hacienda determinará la forma en que los organismos de la Administración del Estado darán cumplimiento a esta disposición.

En el caso del Poder Judicial, el Poder Legislativo y el Ministerio Público, serán sus propios órganos quienes deberán determinar la forma de dar cumplimiento a esta obligación.

Artículo 46.- La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

Artículo 47.- Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad.

#### Párrafo 4°

De las exenciones arancelarias

Artículo 48.- Los vehículos importados por personas con discapacidad, sea que actúen por sí o por medio de sus guardadores, cuidadores o representantes legales o contractuales, accederán al beneficio para la importación de vehículos establecido en el artículo 6° de la ley N°17.238.

Los vehículos a que se refiere el inciso primero no podrán tener un valor FOB superior a US\$ 30.903,93.-, sin considerar el mayor valor que representen los elementos opcionales constitutivos del equipo especial para personas con discapacidad que se señalen en los certificados que, para los efectos de esta ley, debe emitir la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, cuando resulte pertinente. En el caso de vehículos de transporte de mercancías, estos no podrán tener un valor FOB superior a US\$ 36.524,32.- Dichas cantidades se actualizarán anualmente.

Los beneficios establecidos en este artículo serán aplicables también a la importación de vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo de personas con discapacidad. El valor FOB de dichos vehículos no podrá exceder de US\$

53.381,63.-, sin considerar los elementos opcionales constitutivos del equipo especial para personas con discapacidad que señale el reglamento.

Los vehículos que se importen mediante la franquicia establecida en este artículo deberán permanecer por un lapso no inferior a 3 años afectos al uso y transporte de personas con discapacidad.

Las cantidades en dólares establecidas en el presente artículo se actualizarán anualmente a contar del 1 de enero de cada año mediante decreto supremo expedido por el Ministerio de Hacienda, conforme a la variación experimentada por el Índice Oficial de Precios al por Mayor de los Estados Unidos de América en el período de doce meses comprendido entre el 1 de noviembre del año que antecede al de la dictación del decreto supremo y el 30 de octubre del año anterior a la vigencia de dicho decreto. Si el factor de actualización resultare negativo, se mantendrá el valor vigente anterior.

Las personas jurídicas sin fines de lucro, que tengan por objeto la asistencia, cuidado o apoyo de personas con discapacidad podrán impetrar los beneficios establecidos en este artículo, para importar vehículos destinados exclusivamente al transporte de personas con discapacidad que ellas atiendan en el cumplimiento de sus fines.

Decreto 1741, HACIENDA

D.O. 20.02.2018

Decreto 1741, HACIENDA

D.O. 20.02.2018

Decreto 1741, HACIENDA

D.O. 20.02.2018

Ley 20997

Art. 10 N° 1 a)

D.O. 13.03.2017

Ley 20997

Art. 10 N° 1 b)

D.O. 13.03.2017

Artículo 49.- Libérase de la totalidad de los gravámenes aduaneros la importación de los siguientes bienes:

a) Prótesis auditivas, visuales y físicas.

b) Órtesis.

c) Equipos, medicamentos y elementos necesarios para la terapia y rehabilitación de personas con discapacidad.

d) Equipos, maquinarias y útiles de trabajo especialmente diseñados o adaptados para ser usados por personas con discapacidad.

e) Elementos de movilidad, cuidado e higiene personal necesarios para facilitar la autonomía y la seguridad de las personas con discapacidad.

f) Elementos especiales para facilitar la comunicación, la información y la señalización para personas con discapacidad.

g) Equipos y material pedagógico especiales para educación, capacitación y recreación de las personas con discapacidad.

h) Elementos y equipos de tecnología de la información y de las comunicaciones destinados a cualquiera de los fines enunciados en las letras anteriores.

i) Ayudas técnicas y elementos necesarios para prestar servicios de apoyo que

importe el Servicio Nacional de la Discapacidad.

Artículo 50.- Sólo podrán impetrar el beneficio que otorga el artículo anterior, las personas con discapacidad, actuando por sí o por medio de sus guardadores, cuidadores o representantes legales o contractuales, para la importación de elementos destinados al uso exclusivo de las personas con discapacidad y las personas jurídicas sin fines de lucro que, de conformidad con sus objetivos, actúen en el ámbito de la discapacidad e importen elementos necesarios para el cumplimiento de sus fines o para el uso o beneficio de personas con discapacidad que ellas atiendan.

Artículo 51.- Los bienes importados bajo alguna de las franquicias reguladas por este Párrafo no podrán ser objeto de enajenación ni de cualquier acto jurídico entre vivos que signifique la transferencia de su dominio, posesión, tenencia o uso a terceras personas distintas del destinatario, salvo que hayan transcurrido 3 ó más años desde su importación o que conste que ya no prestan utilidad a dicho destinatario.

La enajenación prevista en el inciso anterior, relativo a los bienes que no presten utilidad al destinatario, sólo podrá efectuarse respecto de otra persona con discapacidad o bien a personas jurídicas sin fines de lucro que tengan por objeto la asistencia, cuidado o apoyo de personas con discapacidad.

Artículo 52.- El Servicio de Impuestos Internos, a solicitud de los beneficiarios de las exenciones arancelarias establecidas en este Párrafo, autorizará el pago del Impuesto al Valor Agregado que devengue la internación de los vehículos a que se refiere el artículo 6° de la ley N°17.238 o de los bienes señalados en el presente Párrafo, en cuotas iguales mensuales, trimestrales o semestrales, siempre que no exceda el plazo de treinta y seis meses contado desde la fecha en que se devengue el impuesto. Para estos efectos, el importador será sujeto del Impuesto al Valor Agregado que corresponda pagar por la importación de los citados bienes. Las cuotas de impuesto que se determinen deberán expresarse en unidades tributarias mensuales y se solucionarán al valor que éstas tengan a la fecha de pago de cada cuota. El Servicio de Impuestos Internos podrá exigir las garantías personales o reales que estime conveniente para el debido resguardo de los intereses fiscales.

Artículo 53.- Una resolución dictada por el Director Nacional de Aduanas determinará los procedimientos para el otorgamiento de las autorizaciones, control, fiscalización y la desafectación de los bienes acogidos a los beneficios aduaneros establecidos en los artículos 48 y 49 de la presente ley.

Ley 20997  
Art. 10 N° 2  
D.O. 13.03.2017

Artículo 54.- El que obtenga indebidamente los beneficios arancelarios de que trata este Párrafo, proporcionando antecedentes falsos, incurrirá en las penas asignadas al delito de contrabando contenidas en el artículo 178 de la Ordenanza de Aduanas, las que deberán imponerse de acuerdo al monto del beneficio indebidamente obtenido.

Además, en el caso de haberse autorizado el pago diferido de los impuestos por parte del Servicio de Impuestos Internos, éste podrá revocar la autorización desde que la sentencia condenatoria se encuentre firme y ejecutoriada, debiendo pagarse el impuesto, sus multas e intereses, en la modalidad y fecha que dicho Servicio señale.

## TÍTULO V

### Del Registro Nacional de la Discapacidad

Artículo 55.- El Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, tiene por objetivo reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad y de los organismos que se señalan en el artículo siguiente, en la forma que establezca el reglamento.

Un reglamento dictado por los Ministerios de Justicia y de Planificación establecerá la estructura y funcionamiento del Registro Nacional de la Discapacidad.

Artículo 56.- El Registro Nacional de la Discapacidad deberá:

a) Inscribir a las personas cuya discapacidad sea certificada por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

b) Inscribir a las personas naturales que presten servicios de apoyo o de asistencia a personas con discapacidad. El reglamento indicado en el artículo anterior determinará la naturaleza de estos servicios y los requisitos que deben cumplir estas personas para su incorporación en este registro.

c) Inscribir a las personas jurídicas que, de conformidad con sus objetivos, actúen en el ámbito de la discapacidad. Estas personas deberán acreditar su existencia legal, de conformidad con lo que establezca el reglamento.

d) Otorgar las credenciales de inscripción y los certificados que determine el reglamento.

e) Cancelar la inscripción de las personas señaladas en las letras a), b) y c) en los casos que señale el Reglamento.

## Título VI

### Acciones Especiales

Artículo 57.- Sin perjuicio de las normas administrativas y penales, toda persona que por causa de una acción u omisión arbitraria o ilegal sufra amenaza, perturbación o privación en el ejercicio de los derechos consagrados en esta ley, podrá concurrir, por sí o por cualquiera a su nombre, ante el juez de policía local competente de su domicilio para que adopte las providencias necesarias para asegurar y restablecer el derecho afectado.

Artículo 58.- El que fuere sancionado como autor de un acto u omisión arbitrario o ilegal, en los términos previstos en el artículo 57 de esta ley, pagará una multa de 10 a 120 unidades tributarias mensuales.

Esta suma ingresará a las arcas del respectivo municipio, para su destinación exclusiva a programas y acciones en beneficio de las personas con discapacidad de la comuna. La multa se duplicará en caso de reincidencia.

Para el caso de que el denunciado o demandado no adopte las medidas ordenadas por el juzgado de policía local correspondiente o bien insista en el incumplimiento de la normativa, además de la sanción pecuniaria el juez podrá decretar la medida de clausura del establecimiento de que se trate.

Artículo 59.- Las causas a que dieran lugar las acciones previstas en este Título, se sustanciarán conforme al procedimiento establecido en la ley N°18.287. En caso que el denunciado o demandado comparezca asistido por abogado, el tribunal, de oficio, le designará al denunciante o demandante el abogado de turno, resolución que se notificará por quien designe el juez sin costo para el actor.

Si comparecieren personas con discapacidad sensorial, el tribunal deberá

realizar los ajustes necesarios que permitan a estas personas comunicarse y acceder a los antecedentes del proceso, de manera que se garanticen adecuadamente sus derechos.

En la tramitación del recurso de apelación, se estará a lo dispuesto en la ley N° 20.146.

## TITULO VII

Del Comité de Ministros de la Discapacidad y del Servicio Nacional de la Discapacidad

Artículo 60.- Establécese un Comité de Ministros integrado por el Ministro de Planificación, quien lo presidirá, y los Ministros de Educación, Justicia, Trabajo y Previsión Social, Salud, Vivienda y Urbanismo, y Transportes y Telecomunicaciones, encargado de proponer al Presidente de la República la política nacional para personas con discapacidad, velar por su cumplimiento y asegurar su calidad técnica, coherencia y coordinación intersectorial. Este Comité se reunirá, a lo menos, dos veces al año, previa convocatoria de su presidente, y su secretaría ejecutiva estará radicada en la Dirección Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad. El propio Comité fijará las normas de su funcionamiento.

El Comité de Ministros dispondrá, por medio de la secretaría ejecutiva, la contratación de entidades externas a los organismos del Estado que ejecutan y coordinan las acciones y prestaciones sociales que ofrecen a personas con discapacidad, para que efectúen evaluaciones periódicas de calidad, costo, efectividad e impacto de dichas acciones y prestaciones. El Comité fijará las modalidades y procedimientos de contratación. Las evaluaciones deberán considerar las instrucciones técnicas que imparta la Dirección de Presupuestos.

Una vez realizadas estas evaluaciones, sus resultados se deberán publicar oportunamente en los sitios web del Ministerio de Planificación y del Servicio Nacional de la Discapacidad y, al mismo tiempo, deberán ser remitidas al Congreso Nacional una copia de los informes finales.

Las recomendaciones que surjan de las evaluaciones a las que se refieren los incisos precedentes deberán ser consideradas, y en caso de ser necesario, deberán traducirse en modificaciones, adecuaciones e incluso en el término de dichas acciones y prestaciones sociales.

Artículo 61.- Créase el Servicio Nacional de la Discapacidad, servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

El Servicio Nacional de la Discapacidad será, para todos los efectos legales, el sucesor y continuador legal del actual Fondo Nacional de la Discapacidad.

Artículo 62.- El Servicio Nacional de la Discapacidad se relacionará con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Planificación y su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de los demás especiales que pudiere establecer.

Con el propósito de promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad, las funciones del Servicio Nacional de la Discapacidad serán las siguientes:

a) Coordinar el conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que contribuyan directa o indirectamente a este fin. Para el cumplimiento de esta función el Servicio podrá celebrar convenios con

estos organismos.

b) Asesorar técnicamente al Comité de Ministros en la elaboración de la política nacional para personas con discapacidad y en la evaluación periódica de todas aquellas acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que tengan como fin directo o indirecto la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

c) Elaborar y ejecutar, en su caso, el plan de acción de la política nacional para personas con discapacidad, así como, planes, programas y proyectos.

d) Promover y desarrollar acciones que favorezcan la coordinación del sector privado con el sector público en todas aquellas materias que digan relación con mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

e) Financiar, total o parcialmente, planes, programas y proyectos.

f) Realizar acciones de difusión y sensibilización.

g) Financiar, total o parcialmente, ayudas técnicas y servicios de apoyo requeridos por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y autonomía personal, considerando dentro de los criterios de priorización el grado de la discapacidad y el nivel socioeconómico del postulante.

h) Estudiar y proponer al Presidente de la República, por intermedio del Ministro de Planificación, las normas y reformas legales necesarias para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

i) Realizar estudios sobre discapacidad y aquellos relativos al cumplimiento de sus fines, o bien, contratar los que estime necesarios de tal forma de contar periódicamente con un instrumento que permita la identificación y la caracterización actualizada, a nivel nacional y comunal, de la población con discapacidad, tanto en términos socioeconómicos como con respecto al grado de discapacidad que los afecta.

j) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Esta facultad incluye la atribución de denunciar los posibles incumplimientos ante los organismos o instancias jurisdiccionales respectivas, y ejercer acciones y hacerse parte en aquellas causas en que estén afectados los intereses de las personas con discapacidad, de conformidad a la ley.

Trimestralmente el Servicio Nacional de la Discapacidad deberá informar en su página web acerca de las acciones y prestaciones sociales que ejecute o coordine y que vayan a favor de las personas con discapacidad. Esta información deberá incluir el número de beneficiarios efectivos, los recursos públicos desembolsados y los resultados de las evaluaciones, si las hubiere.

El Servicio Nacional de la Discapacidad estará organizado en una Dirección Nacional, una Subdirección Nacional y Direcciones Regionales en cada región del país. Contará, además, con un Consejo Consultivo de la Discapacidad.

Artículo 63.- El Consejo Consultivo de la Discapacidad deberá hacer efectiva la participación y el diálogo social en el proceso de igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

El Consejo Consultivo de la Discapacidad se integrará como sigue:

a) Con el Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, quien lo presidirá.

b) Con cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de

carácter nacional que no persigan fines de lucro. Estos consejeros deberán representar equitativamente a agrupaciones de personas con discapacidad física, auditiva, visual, intelectual y psíquica. El reglamento establecerá los requisitos que deben cumplir estas entidades para acreditar su carácter nacional.

c) Con un representante del sector empresarial.

d) Con un representante de organizaciones de trabajadores.

e) Con dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender a personas con discapacidad.

Los consejeros no serán rentados en su calidad de tales. Los consejeros señalados en las letras b) y e) serán designados por el Presidente de la República a proposición de las entidades respectivas, los que elegirán a sus representantes en la forma que determine el reglamento. Los consejeros señalados en las letras c) y d) serán elegidos, respectivamente, por las organizaciones empresariales y de trabajadores más representativas del país, en la forma que establezca el reglamento. Los consejeros, con excepción del indicado en la letra a) precedente, durarán cuatro años en el ejercicio de sus funciones y podrán ser nuevamente designados.

De entre los miembros del Consejo Consultivo se designará un vicepresidente, quien subrogará al presidente en caso de ausencia o impedimento de éste. El vicepresidente durará dos años en su cargo, pudiendo ser reelegido. El reglamento que se dicte al efecto determinará las funciones, atribuciones y obligaciones del presidente y del vicepresidente.

La secretaría técnica del Consejo Consultivo recaerá en la Dirección Nacional del Servicio y el Subdirector Nacional ejercerá como ministro de fe de las actuaciones y determinaciones del Consejo.

Artículo 64.- Corresponderá al Consejo Consultivo de la Discapacidad:

a) Opinar fundadamente sobre la propuesta de política nacional para personas con discapacidad y sus actualizaciones, como asimismo sobre el plan de acción, en conformidad a la ley y el reglamento.

b) Solicitar y recibir de los ministerios, servicios públicos y entidades en los que el Estado tenga participación, los antecedentes e información necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Recomendar los criterios y procedimientos de evaluación, selección y supervisión de los proyectos concursables financiados por el Servicio Nacional de la Discapacidad.

d) Presentar al Director Nacional del Servicio la propuesta de adjudicación de los concursos de proyectos, previa evaluación técnica de las propuestas presentadas. Para el cumplimiento de esta función, el Consejo Consultivo deberá conformar comisiones de trabajo integradas por consejeros y profesionales o técnicos provenientes de los ministerios y servicios públicos que desarrollen funciones o realicen prestaciones sociales relacionadas con las propuestas presentadas. En la resolución de los concursos de proyectos, el Director Nacional del Servicio deberá fundamentar su decisión cuando rechace proyectos evaluados favorablemente por el Consejo Consultivo.

e) Servir como instancia de consulta y apoyo para el desarrollo de las funciones del Servicio.

f) Ser informado periódicamente de la marcha del Servicio y del cumplimiento de sus fines.

g) Cumplir las demás funciones que la ley o el reglamento le encomienden.

Artículo 65.- Un reglamento dictado por el Ministerio de Planificación establecerá los mecanismos de designación de los consejeros, sus derechos y deberes, las causales de cesación, las incompatibilidades y los procedimientos de inhabilitación, remoción, suspensión y reemplazo de sus integrantes. Asimismo, regulará los mecanismos de integración al Consejo de las personas señaladas en el artículo 64 letra d) de este cuerpo legal. El reglamento contendrá también, las normas de funcionamiento general del Consejo y los quórum necesarios para sesionar y adoptar acuerdos.

Artículo 66.- La dirección y administración del Servicio Nacional de Discapacidad corresponderá a un funcionario denominado Director Nacional, el que será nombrado de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de la ley N°19.882.

Serán funciones del Director Nacional:

a) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos e instrucciones del Comité de Ministros.

b) Informar periódicamente al Comité de Ministros acerca de la marcha del Servicio Nacional de la Discapacidad y del cumplimiento de sus acuerdos.

c) Dirigir, organizar y administrar el Servicio, controlarlo y velar por el cumplimiento de sus objetivos.

d) Dictar el Reglamento Interno del Personal a que se refieren los artículos 154 y siguientes del Código del Trabajo, así como toda otra norma necesaria para el buen funcionamiento del servicio.

e) Nombrar a los funcionarios de su dependencia, asignarles funciones y resolver las sanciones administrativas que correspondan de conformidad con la ley.

f) Adquirir, enajenar, gravar y administrar toda clase de bienes y celebrar cualquier acto o contrato en cumplimiento del objeto y funciones del Servicio.

g) Encomendar a la subdirección, direcciones regionales y departamentos del Servicio Nacional de la Discapacidad, las funciones que estime necesarias.

h) Representar judicial y extrajudicialmente al servicio.

i) Servir como secretaria ejecutiva del Comité de Ministros.

j) Presidir el Consejo Consultivo de la Discapacidad.

k) Resolver los concursos de proyectos.

l) En general, ejercer las demás facultades que sean necesarias para la buena marcha del servicio.

Artículo 67.- Un Subdirector Nacional coordinará la gestión de las unidades del Servicio Nacional de la Discapacidad, de conformidad con las instrucciones impartidas por el Director Nacional.

Corresponderá al Subdirector Nacional:

a) Subrogar al Director Nacional, en caso de ausencia o impedimento.

b) Cumplir y hacer cumplir las instrucciones que le imparta el Director Nacional y realizar los actos que éste le delegue en el ejercicio de sus atribuciones.

c) Colaborar con el Director Nacional en la preparación del plan anual de trabajo, del anteproyecto de presupuestos y de toda otra materia que el Director Nacional le solicite.

d) Controlar la gestión del servicio, en particular, el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.

e) Participar en las sesiones del Consejo Consultivo de la Discapacidad con derecho a voz, desempeñándose como ministro de fe.

f) En general, ejercer las demás facultades que sean necesarias para la buena marcha del servicio.

El Subdirector será nominado de conformidad con lo dispuesto en el Título VI de la ley N°19.882.

Artículo 68.- Habrán direcciones regionales a cargo de un funcionario con la denominación de Director Regional. A los directores regionales les corresponderán las siguientes atribuciones y obligaciones:

a) Organizar y dirigir la Dirección Regional y ejecutar las políticas fijadas por el servicio en la respectiva región, de acuerdo a las instrucciones que les imparta el Director Nacional.

b) Coordinar las políticas públicas y planes que conciernan a las personas con discapacidad, realizados por los distintos organismos del Estado a nivel regional.

c) Fomentar la participación social de las organizaciones de y para personas con discapacidad en la gestión de las políticas públicas en la respectiva región.

d) Supervisar el correcto desempeño de las funciones del servicio en la región, de acuerdo a las normas e instrucciones impartidas por el Director Nacional.

e) Administrar los bienes y recursos que se pongan a su disposición y dar cuenta anualmente.

f) Celebrar los actos y contratos que sean necesarios para el buen funcionamiento del servicio en la respectiva región, de acuerdo a las normas e instrucciones que les imparta el Director Nacional.

g) Ejercer las demás atribuciones y funciones que el Director Nacional le delegue o que las leyes le asignen.

Los directores regionales serán nominados de conformidad con lo dispuesto en el Título VI de la ley N°19.882.

Artículo 69.- El patrimonio del Servicio Nacional de la Discapacidad estará formado por:

a) Los recursos que contemple anualmente la Ley de Presupuestos.

b) Los bienes muebles e inmuebles que le transfiera el Fondo Nacional de la Discapacidad al Servicio Nacional de la Discapacidad, en tanto continuador legal de éste, los bienes que el Servicio adquiriera a cualquier título y los frutos de esos mismos bienes.

c) Los recursos otorgados por leyes generales o especiales.

d) Las donaciones, herencias y legados que el Servicio acepte, en todo caso, con beneficio de inventario. Las asignaciones hereditarias y donaciones que se

hagan o dejen al Servicio Nacional de la Discapacidad estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo pago o gravamen que las afecte. Asimismo, las donaciones estarán exentas del trámite de insinuación.

e) Los aportes de la cooperación internacional que reciba a cualquier título para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Los recursos que pueda captar como resultado de trabajos de estudio, investigación o asistencia técnica que contrate con organismos públicos o privados.

Artículo 70.- Para la asignación y financiamiento de los servicios y ayudas técnicas que requieran los niños y niñas menores de seis años, será suficiente la determinación diagnóstica del médico tratante y la presentación de un plan de tratamiento. Sin perjuicio de lo anterior, en casos calificados y debidamente fundados, el Servicio Nacional de la Discapacidad podrá requerir al solicitante otros antecedentes, diagnósticos o información adicional.

Artículo 71.- Las personas que presten servicios en el Servicio Nacional de la Discapacidad se regirán por las normas del Código del Trabajo, sus normas complementarias y las especiales contenidas en la presente ley.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, la remuneración de quienes se desempeñen como Director, Subdirector y Directores Regionales del Servicio Nacional de la Discapacidad no podrá exceder de la remuneración bruta mensualizada que corresponda a los grados 1C, 3° y 4° de la Escala Única de Sueldos respectivamente, más la asignación de Alta Dirección Pública que se les fije conforme el procedimiento establecido en la ley N°19.882.

Artículo 72.- El personal del Servicio Nacional de la Discapacidad estará sujeto a las normas de probidad y a los deberes y prohibiciones establecidos en el Título III de la Ley 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, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, debiendo dejarse constancia en los contratos respectivos de una cláusula que así lo disponga. Asimismo, estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiere afectarle por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.

Le serán también aplicables las normas contenidas en los artículos 61 y 90 A del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834.

Artículo 73.- El personal del Servicio Nacional de la Discapacidad, salvo aquél afecto al sistema a que se refiere el Título VI de la ley N° 19.882, será seleccionado para desempeñarse con contrato indefinido, mediante concurso público.

Excepcionalmente, por resolución fundada del Jefe de Servicio, se podrán utilizar otros sistemas de selección, tales como concursos internos, los que, en todo caso, deberán garantizar la debida transparencia y objetividad, basándose en la evaluación de los méritos e idoneidad del postulante.

Al Director Nacional le corresponderá suscribir los contratos de trabajo del personal seleccionado conforme a los incisos anteriores, los que deberán ser aprobados por resolución.

La contratación del personal que se desempeñe en el Servicio Nacional de la Discapacidad deberá ajustarse estrictamente al marco presupuestario respectivo.

Artículo 74.- El personal del Servicio Nacional de la Discapacidad estará sujeto a un sistema de evaluación de desempeño conforme a las reglas y criterios que al efecto determine un reglamento expedido por el Ministerio de Planificación.

Las evaluaciones servirán de base para la selección del personal a capacitar,

el otorgamiento de estímulos, la remoción o el término del contrato de trabajo en su caso.

Artículo 75.- El Director Nacional del Servicio, sin perjuicio de lo que establezca el contrato, tendrá la facultad para aplicar las normas relativas a las destinaciones, comisiones de servicio y cometidos funcionarios de los artículos 73 a 78 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834. Para estos efectos, los viáticos se pagarán conforme al decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, y al decreto supremo N° 1, de 1991, del Ministerio de Hacienda, o el texto que lo reemplace.

Igualmente, podrán, en los casos que fuere procedente, aplicarse las normas relativas a subrogación contempladas en el Párrafo 4° del Título III del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Artículo 76.- Para efectos de la adecuada aplicación de las normas sobre capacitación previstas en los artículos 179 y siguientes del Código del Trabajo, el Director Nacional aprobará anualmente, mediante resolución, los programas destinados a la capacitación y perfeccionamiento del personal del Servicio, los que, en todo caso, deberán ajustarse a los recursos que para estos efectos contemple la ley de presupuestos.

Artículo 77.- El personal del Servicio Nacional de la Discapacidad tendrá derecho a afiliarse a Servicios de Bienestar, en los casos y condiciones que establezcan sus estatutos. El Servicio Nacional de la Discapacidad efectuará los aportes de bienestar respecto de cada funcionario, sin sobrepasar el máximo legal de los mismos.

Artículo 78.- La responsabilidad disciplinaria del personal del Servicio Nacional de la Discapacidad por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones podrá hacerse efectiva por la autoridad respectiva, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 126 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Artículo 79.- Las infracciones de los deberes y prohibiciones establecidos en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado o en el contrato de trabajo en que incurra el personal del Servicio Nacional de la Discapacidad, serán sancionadas con alguna de las siguientes medidas:

- a) Censura;
- b) Multa, y
- c) Remoción.

Las medidas disciplinarias mencionadas en las letras a) y b) precedentes se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida, la eventual reiteración de la conducta, así como las circunstancias atenuantes y agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

La remoción es la decisión de la autoridad facultada para contratar de poner término a la relación laboral del afectado. La remoción procederá toda vez que los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad y cuando se incurra en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Artículo 80.- Sin perjuicio de las causales previstas en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo y en el inciso final del artículo anterior, la relación laboral del personal del Servicio Nacional de la Discapacidad, podrá

terminar, además, por evaluación deficiente de su desempeño.

Tratándose de la causal a que se refiere el artículo 161 del Código del Trabajo, su procedencia será determinada por el Director Nacional del Servicio y deberá ser siempre fundada en razones vinculadas al buen, oportuno y eficiente funcionamiento del Servicio. La aplicación de esta causal dará derecho a la indemnización prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Artículo 81.- Las resoluciones del Servicio Nacional de la Discapacidad relativas a personal estarán exentas del trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal del Servicio Nacional de la Discapacidad tendrá derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República si se produjere algún vicio de legalidad que afecte los derechos que le confiere el contrato de trabajo o la presente ley.

Artículo 82.- Derógase la ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad, con excepción del artículo 21, de los artículos 25-A a 25-F, ambos inclusive, y del artículo 65, los cuales se entienden vigentes para todos los efectos legales.

#### Disposiciones transitorias

Artículo primero.- Las disposiciones del inciso primero del artículo 25 relativas a los canales de la televisión abierta y los proveedores de televisión por cable y las disposiciones del inciso segundo del mismo artículo, deberán encontrarse íntegramente cumplidas dentro del término de tres años, contado desde la publicación en el Diario Oficial del reglamento a que se refiere el inciso primero del citado artículo. Dicho reglamento deberá ser dictado en el plazo de seis meses desde la publicación de esta ley, y establecerá un patrón progresivo que contemplará, como mínimo, cuotas de programación accesible de, a lo menos, un treinta y tres por ciento cada año.

Las exigencias establecidas en los artículos 26, 27 y 42 deberán ser cumplidas dentro del plazo de dos años, contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Los edificios existentes de uso público o que presten un servicio a la comunidad, dispondrán de un plazo máximo de tres años para hacer las adecuaciones de accesibilidad a que se refiere el artículo 28 del presente cuerpo legal. Dicho plazo se contará desde la publicación en el Diario Oficial del respectivo reglamento que para estos efectos dicte el Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

El acceso a los medios de transporte público de pasajeros y a los bienes nacionales de uso público administrados por el Estado, sus organismos o las municipalidades, en especial, las vías públicas, pasarelas peatonales, parques, plazas y áreas verdes, deberán ser accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad, especialmente por aquéllas con movilidad reducida, dentro del plazo de ocho años contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial. Corresponderá al Ministerio de Planificación, en conjunto con los Ministerios competentes, establecer las normas y programas para asegurar este cumplimiento.

Las exigencias señaladas en el artículo 31 deberán ser implementadas dentro del plazo de dos años, contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

INCISO DEROGADO.

Ley 20602

Art. ÚNICO

D.O. 25.09.2012

Artículo segundo.- Agrégase en el número 7 del artículo 154 del Código del Trabajo, a continuación de la expresión "sexo de los trabajadores" la siguiente frase ", y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado".

Artículo tercero.- El Director Nacional será el sucesor legal del actual Secretario Ejecutivo de FONADIS, para los efectos de los decretos con fuerza de ley N°4, de 2003, y N° 44, de 2004, ambos del Ministerio de Hacienda. Para todos los efectos legales el Servicio Nacional de la Discapacidad a que se refiere el Título VII de la presente ley, es el sucesor legal de la institución establecida en el Título VII de la ley N° 19.284, pasando el personal que labora en éste último a desempeñarse, sin solución de continuidad, en el Servicio que se crea por esta ley.

Dicho traspaso no podrá significar, en caso alguno, disminución de remuneraciones ni modificación de los derechos laborales y previsionales del personal traspasado.

El pago de los beneficios indemnizatorios al personal traspasado se entenderá postergado, por causa que otorgue derecho a percibirlo, hasta el cese de servicios en el Servicio Nacional de la Discapacidad creado por la presente ley. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando tanto el tiempo servido al Servicio a que se refiere la ley N° 19.284 como en el Servicio que crea la presente ley, según la remuneración que estuviere percibiendo a la fecha del término del contrato.

Artículo cuarto.- El Registro Nacional de la Discapacidad a que se refiere el artículo 55 de esta ley, sucederá al Registro Nacional de la Discapacidad establecido en la ley N° 19.284. Para efectos de la continuidad del servicio, el actual Registro Nacional de la Discapacidad permanecerá vigente mientras no se dicte el reglamento que regula el Registro Nacional de la Discapacidad establecido en la presente ley.

Artículo quinto.- Todos los reglamentos a los que se refiere esta ley, deberán dictarse dentro del plazo de nueve meses, contado desde su publicación en el Diario Oficial. Lo anterior, no obsta exigir el cumplimiento de los derechos, garantías y obligaciones consagrados en esta ley."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N°1° del Artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 3 de febrero de 2010.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Paula Quintana Meléndez, Ministra de Planificación.- María Olivia Recart Herrera, Ministra de Hacienda (S).

Lo que comunico a Ud. para su conocimiento.- Andrea Soto Araya, Subsecretaria de Planificación (S)".

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que modifica la ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad (Boletín N° 3875)

La Secretaria del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal, ejerciera el control de

constitucionalidad respecto de las normas que regulan materias propias de ley orgánica constitucional que aquel contiene, y que por sentencia de 21 de enero de 2010 en los autos Rol N° 1.577-09-CPR.

Se declara:

1) Que son constitucionales los artículos 25, inciso segundo, 28, inciso cuarto, 34, inciso segundo, 35, 45, 81 y 82, en cuanto esta última disposición deroga normas de naturaleza orgánica constitucional, del proyecto de ley remitido.

2) Que el artículo 57 del proyecto de ley remitido a control es constitucional en el entendido de que lo dispuesto en él es sin perjuicio del derecho que le asiste a toda persona para interponer, ante los tribunales competentes, las acciones que, en defensa de sus derechos e intereses legítimos, contempla el Texto Constitucional.

3) Que, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional, no corresponde a esta Magistratura pronunciarse sobre los artículos 28, incisos primero, segundo, tercero y quinto, 34, inciso primero, 61, 62, 66, 67, 72, 79 y 82, en lo que concierne a las normas de ley común que esta última disposición deroga, del proyecto remitido.

Santiago, 21 de enero de 2010.- Marta de la Fuente Olguín, Secretaria.

## LEY NÚM. 20.545

### MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2003:

1) Reemplázase el artículo 195, por el siguiente:

"Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis."

2) Intercálanse en el artículo 196 los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto, nuevos, pasando su actual inciso cuarto a ser séptimo:

"Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Quando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión."

3) Agrégase el siguiente artículo 197 bis:

"Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

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

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del

inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto."

4) Sustitúyese el artículo 198 por el siguiente:

"Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis."

5) Reemplázase el artículo 200 por el que sigue:

"Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N°19.620."

6) Sustitúyese el artículo 201 por el siguiente:

"Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confie a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal."

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:

1) Incorpórase el siguiente artículo 5°:

"Artículo 5°.- El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social."

2) Modificase el artículo 8° del siguiente modo:

a) Reemplázase en su inciso segundo la locución "y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo" por "del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo".

b) Reemplázase en su inciso cuarto las frases "y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo" por "el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo".

c) Intercálase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto y sexto a ser sexto y séptimo:

"La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del citado cuerpo legal."

3) Introdúcese el siguiente artículo 8° bis:

"Artículo 8° bis.- Cuando el trabajador haga uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el límite al monto diario del subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al período establecido en el inciso antes citado."

4) Agréganse los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto al artículo 25:

"El subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental.

Cuando se haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar según lo

establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el trabajador o la trabajadora percibirán un subsidio equivalente al cincuenta por ciento del subsidio que les hubiere correspondido de acuerdo al inciso primero de la citada norma. Dicho subsidio será compatible con el que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley N° 16.744, o por el permiso del artículo 199 del Código del Trabajo, de acuerdo a las normas de los incisos siguientes.

Para efectos del artículo 8°, en caso de reincorporación de la trabajadora o trabajador de acuerdo al artículo 197 bis del Código del Trabajo, en la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común o en virtud de la ley N° 16.744 o del artículo 199 del Código del Trabajo, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos. En caso de que la trabajadora o el trabajador no registren cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario.

No obstante, cuando el permiso postnatal parental se ejerciere conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo y la trabajadora o el trabajador tenga derecho al subsidio establecido en el artículo 199 del mismo Código, la suma de los valores diarios de ambos subsidios no podrá exceder, en ningún caso, el monto diario del subsidio por permiso postnatal parental que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar. Asimismo, la suma total de ambos subsidios durante el período de permiso postnatal parental no podrá exceder el monto equivalente al subsidio que le hubiere correspondido por dicho permiso, de no haberse reincorporado a trabajar. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso postnatal parental.

Durante el período de permiso postnatal parental sólo tendrá derecho al subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año quien esté haciendo uso del referido permiso postnatal parental, conforme al inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo."

Artículo 3°.- A contar del 1° de enero de 2013 tendrán derecho a percibir el subsidio establecido en este artículo las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.
- b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.
- c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si éste tuviere lugar a partir de la trigésimo cuarta semana de gestación, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto; no obstante, si éste ocurriera antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el subsidio será de treinta semanas. A su vez, en caso de partos de dos o más niños, el período de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión.

La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro.

El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido en el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978.

Para efectos del cálculo del promedio mencionado en el inciso tercero, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del inicio del subsidio establecido en este artículo.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán efectuar las cotizaciones del 7% para salud y del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio las beneficiarias podrán trabajar, sin perder el beneficio del presente artículo.

Para los efectos de este artículo, se entenderá por remuneración mensual neta la del artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978.

El subsidio establecido en este artículo será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del Fondo Nacional de Salud. Las normas que rigen las licencias médicas de dichos trabajadores serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo.

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y de esta ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.

Artículo 4°.- Agrégase el siguiente artículo 152 bis al decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, 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:

"Artículo 152 bis.- Los trabajadores independientes tendrán derecho al permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual podrán ejercer por doce semanas, percibiendo la totalidad del subsidio, o por dieciocho semanas, percibiendo la mitad de aquel, además de las rentas o remuneraciones que pudieren percibir, dando aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del período.

La base de cálculo del subsidio establecido en este artículo será la misma del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Para efectos de determinar la compatibilidad de subsidios a que tiene derecho el trabajador se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 25 del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978."

Artículo 5°.- Intercálase, en el artículo 17 de la ley N° 16.744, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

"Durante el período en que los trabajadores se reincorporen al trabajo en virtud del artículo 197 bis del Código del Trabajo, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones de esta ley sobre la base de la remuneración correspondiente a dicha jornada."

Artículo 6°.- Las y los funcionarios del sector público a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, tendrán derecho al permiso postnatal parental en los mismos términos del artículo 197 bis del referido Código.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determinará la forma y el procedimiento en que la funcionaria podrá hacer uso del derecho a reincorporarse a sus funciones durante el goce de este permiso. Además, establecerá los criterios que el Servicio o Institución empleadora deberán utilizar para determinar la jornada que le corresponderá cumplir.

INCISOS SUPRIMIDOS.

Ley 20891

Art. 1 N° 1

D.O. 22.01.2016

Ley 20891

Art. 1 N° 2

D.O. 22.01.2016

Ley 20891

Art. 1 N° 3

D.O. 22.01.2016

Artículo 7°.- Durante el período en que se haga uso del subsidio por permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se efectuarán las cotizaciones conforme a la normativa que rige a los subsidios por incapacidad laboral.

Cuando el trabajador se reincorpore a sus labores, de acuerdo a lo establecido en la citada disposición, la entidad pagadora del subsidio deberá enterar las cotizaciones sobre la base del cincuenta por ciento de la remuneración imponible por la cual se efectuaron las cotizaciones durante el permiso postnatal.

Artículo 8°.- Los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social deberán informar anualmente a las Comisiones de Hacienda, Trabajo y Salud de la Cámara de Diputados y del Senado sobre la ejecución presupuestaria del gasto que genere esta ley y de su aplicación.

#### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- Quienes se encontraren haciendo uso de su permiso pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo.

Lo establecido en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 196 del Código del Trabajo se aplicará a quienes se encontraren haciendo uso de su permiso postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

Quienes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, que se incorpora por esta ley, hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, de conformidad al inciso segundo del citado artículo, hasta que el menor cumpla treinta semanas.

La trabajadora deberá dar aviso a su empleador personalmente, dejando constancia escrita, o mediante carta certificada, en ambos casos con, a lo menos, cinco días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Al efecto, deberá señalar si hará uso del derecho a reincorporarse a sus labores, si corresponde. Además, los trabajadores del sector privado deberán enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo.

Artículo segundo.- Quienes hayan hecho uso del permiso de doce semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo, con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis de dicho Código. En este caso, el permiso postnatal parental se contará inmediatamente a partir del término del permiso de doce semanas antes señalado y se ejercerá de la forma establecida en el inciso tercero del artículo primero transitorio de la presente ley.

Artículo tercero.- Quienes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y éste tenga menos de veinticuatro semanas de edad, podrán seguir haciendo uso de dicha licencia hasta su término, gozando del subsidio a que ésta dio origen.

Mientras se esté ejerciendo este derecho no se podrá hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Artículo cuarto.- El mayor gasto fiscal que represente esta ley durante el año 2011 se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 6 de octubre de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Felipe Larraín Bascañán, Ministro de Hacienda.- Jaime Mañalich Muxi, Ministro de Salud.- Carolina Schmidt Zaldívar, Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

## LEY NÚM. 20.607

### MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción de las Diputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro y de los Diputados señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

2) En el número 1) del artículo 160:

a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción copulativa "y" que le sigue, por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

"f) Conductas de acoso laboral."

3) En el artículo 171:

a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción "y" entre las expresiones "a)" y "b)" por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión "b)" lo siguiente: "y f)".

b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b)", la expresión "o f)".

Artículo 2º.- Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo."

Artículo 3º.- Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 31 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fonet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

## LEY NÚM. 20.609

### ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

#### Título I

##### Disposiciones Generales

Artículo 1°.- Propósito de la ley. 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.

Artículo 2°.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

#### Título II

##### La acción de no discriminación arbitraria

Artículo 3°.- Acción de no discriminación arbitraria. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

Artículo 4°.- Legitimación activa. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.

También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

Artículo 5°.- 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.

Artículo 6°.- Admisibilidad. No se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria en los siguientes casos:

a) Cuando se ha recurrido de protección o de amparo, siempre que tales acciones hayan sido declaradas admisibles, aun cuando el recurrente se haya desistido. Tampoco se admitirá cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

b) Cuando se impugnen los contenidos de leyes vigentes.

c) Cuando se objeten sentencias emanadas de los tribunales creados por la Constitución o la ley.

d) Cuando carezca de fundamento. El juez deberá decretarla por resolución fundada.

e) Cuando la acción haya sido deducida fuera de plazo.

Si la situación a que se refiere la letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

Artículo 7°.- Suspensión provisional del acto reclamado. En cualquier momento del juicio, el recurrente podrá solicitar la suspensión provisional del acto reclamado, y el tribunal deberá concederla cuando, además de la apariencia de derecho, su ejecución haga inútil la acción o muy gravosa o imposible la restitución de la situación a su estado anterior.

El tribunal podrá revocar la suspensión provisional del acto reclamado, de oficio o a petición de parte y en cualquier estado del procedimiento, cuando no se justifique la mantención de la medida.

Artículo 8°.- Informes. Deducida la acción, el tribunal requerirá informe a la persona denunciada y a quien estime pertinente, notificándolos personalmente. Los informes deberán ser evacuados por los requeridos dentro de los diez días hábiles siguientes a la respectiva notificación. Cumplido ese plazo, el tribunal proseguirá la tramitación de la causa, conforme a los artículos siguientes, aun sin los informes requeridos.

Artículo 9°.- Audiencias. Evacuados los informes, o vencido el plazo para hacerlo, el tribunal fijará una audiencia para el quinto día hábil contado desde la última notificación que de esta resolución se haga a las partes, la que se practicará por cédula.

Dicha audiencia tendrá lugar con la parte que asista. Si lo hacen todas ellas, el tribunal las llamará a conciliación.

Si una de las partes no asiste o si concurriendo ambas no se produce la conciliación, el tribunal, en la misma audiencia, citará a las partes a oír sentencia si no hubiere hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Si los hubiere, en la misma audiencia recibirá la causa a prueba, resolución que podrá impugnarse mediante reposición y apelación subsidiaria, la que se concederá en el solo efecto devolutivo. Estos recursos deberán deducirse dentro del tercer día hábil contado desde el término de la audiencia.

Recibida la causa a prueba, las partes tendrán el plazo de tres días hábiles para proponer al tribunal los medios de prueba de los cuales pretenden valerse, debiendo presentar una lista de testigos si desean utilizar la prueba testimonial. Acto seguido, el tribunal dictará una resolución fijando la fecha para la realización de la audiencia de recepción de las pruebas, que deberá tener lugar entre el quinto y el décimo quinto día hábil posterior a dicha resolución. Si tal audiencia no fuere suficiente para recibir todas las pruebas que fueren procedentes o si las partes piden su suspensión por motivos fundados o de común acuerdo, lo que podrán hacer sólo por una vez, se fijará una nueva audiencia para dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la anterior. Finalizada la última audiencia de prueba, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia.

Artículo 10.- Prueba. Serán admitidos todos los medios de prueba obtenidos por medios lícitos que se hubieren ofrecido oportunamente y que sean aptos para producir fe. En cuanto a los testigos, cada parte podrá presentar un máximo de dos de ellos por cada punto de prueba. No habrá testigos ni peritos inhábiles, lo que no obsta al derecho de cada parte de exponer las razones por las que, a su juicio, la respectiva declaración no debe merecer fe.

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Artículo 11.- Medidas para mejor resolver. El tribunal podrá, de oficio y sólo dentro del plazo para dictar sentencia, decretar medidas para mejor resolver. La resolución que las ordene deberá ser notificada a las partes.

Estas medidas deberán cumplirse dentro del plazo de quince días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución que las disponga. Vencido este término, las medidas no cumplidas se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia sin más trámite.

Artículo 12.- Sentencia. El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el

acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto. Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio.

Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal.

Artículo 13.- Apelación. La sentencia definitiva, la resolución que declare la inadmisibilidad de la acción y las que pongan término al procedimiento o hagan imposible su prosecución serán apelables, dentro de cinco días hábiles, para ante la Corte de Apelaciones que corresponda, ante la cual no será necesario hacerse parte.

Interpuesta la apelación, el tribunal elevará los autos el día hábil siguiente.

La Corte de Apelaciones agregará extraordinariamente la causa a la tabla, dándole preferencia para su vista y fallo. Deberá oír los alegatos de las partes, si éstas los ofrecen por escrito hasta el día previo al de la vista de la causa, y resolverá el recurso dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quede en estado de fallo.

Artículo 14.- Reglas generales de procedimiento. En todo lo no previsto en este título, la sustanciación de la acción a que él se refiere se regirá por las reglas generales contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

### Título III

#### Reformas a otros cuerpos legales

Artículo 15.- Modificaciones al Estatuto Administrativo. Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

1) En el artículo 84, reemplázase la letra l) que se ordenó incorporar a dicho precepto por la ley N° 20.005, por la siguiente:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación."

2) Reemplázase la letra b) del artículo 125 por la siguiente:

"b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto;"

Artículo 16.- Modificación al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Reemplázase la letra l) del artículo 82 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por la siguiente:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación."

Artículo 17.- Modificación al Código Penal. Agrégase en el artículo 12 el siguiente numeral:

"21ª. Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca."

Artículo 18.- Interpretación de esta ley. Los preceptos de esta ley no podrán ser interpretados como derogatorios o modificatorios de otras normas legales vigentes, con la sola excepción de las disposiciones señaladas en los tres artículos precedentes.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 12 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Andrés Chadwick Piñera, Ministro Secretario General de Gobierno.- Patricia Pérez Goldberg, Ministra de Justicia (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Mauricio Lob de la Carrera,

Subsecretario General de Gobierno (S).

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que establece medidas contra la discriminación.  
(Boletín N° 3815-07)

La Secretaria del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del inciso segundo del artículo 1° y artículos 3°, 6° y 13 del proyecto remitido, y que por sentencia de 28 de junio de 2012 en los autos Rol N° 2231-12-CPR:

Se declara:

1°. Que este Tribunal Constitucional no emite pronunciamiento, en examen preventivo de constitucionalidad, respecto de las disposiciones contenidas en las letras b), c), d) y e) del artículo 6° y en el artículo 13 del proyecto de ley sometido a control, en razón de que dichos preceptos no son propios de ley orgánica constitucional.

2°. Que las disposiciones contenidas en el inciso segundo del artículo 1°, en el artículo 3° y en la letra a) y el inciso final del artículo 6°, del proyecto de ley remitido a control, no son contrarias a la Carta Fundamental.

Santiago, 28 de junio de 2012.- Marta de la Fuente Olguín, Secretaria.

## LEY NÚM. 20.660

### MODIFICA LEY N° 19.419, EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley,

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N°19.419, que Regula Actividades que Indica Relacionadas con el Tabaco:

1) Reemplázase en el artículo 1° la expresión "productos hechos con tabaco" por "productos de tabaco".

2) En el artículo 2°:

a) Reemplázase, en la letra b), la frase "productos hechos con tabaco" por "productos de tabaco".

b) Sustitúyese la letra c) por la siguiente:

"c) Productos de tabaco: los productos preparados totalmente o en parte utilizando como materia prima hojas de tabaco y destinados a ser fumados, chupados, mascados o aspirados;".

c) Incorpórase la siguiente letra d), nueva, pasando la actual letra d) a ser e):

"d) Espacio interior o cerrado: Aquel espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal, y.".

3) Sustitúyese el artículo 3° por el siguiente:

"Artículo 3°.- Se prohíbe la publicidad del tabaco y de elementos de las marcas relacionados con dicho producto.

La prohibición indicada se extiende en los mismos términos y con los mismos efectos a la publicidad indirecta realizada por medio de emplazamiento, donde se muestra en medios de comunicación masiva el consumo de productos o marcas de productos hechos de tabaco.

Del mismo modo, se prohíbe en programas transmitidos en vivo, por televisión o radio, en el horario permitido para menores, la aparición de personas fumando o señalando características favorables al consumo de tabaco.

Asimismo, se prohíbe la publicidad en las señales internacionales de los medios de comunicación chilenos o de páginas de internet cuyos dominios correspondan a la terminación "punto cl".

Las compañías tabacaleras deberán informar anualmente al Ministerio de Salud el detalle de donaciones efectuadas, así como de los gastos en que incurran en virtud de convenios con instituciones públicas, organizaciones deportivas, comunitarias, entidades académicas, culturales y organizaciones no gubernamentales."

4) En el artículo 4°:

a) Reemplázase, en su inciso primero, la frase "hechos con tabaco" por "de tabaco".

b) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"Se prohíbe la venta de estos productos en aquellos lugares que se encuentren a menos de cien metros de distancia de los establecimientos de educación básica y media. La distancia se medirá desde cada puerta de acceso de los respectivos establecimientos, por aceras, calles y espacios de uso público."

c) Intercálase el siguiente inciso tercero, pasando el actual inciso tercero a ser

cuarto:

"Se prohíbe la venta de productos de tabaco al interior de los establecimientos de salud, sean públicos o privados."

5) Sustitúyese en el artículo 5° la expresión "hechos con tabaco" por "de tabaco".

6) En el artículo 6°:

a) Reemplázanse, en el inciso primero, la locución "hechos con tabaco" por "de tabaco"; la frase ", y toda acción publicitaria de los mismos, cualquiera sea la forma o el medio en que se realice, deberán" por la palabra "deberá", y la expresión "de 12 meses" por la frase "mínima de doce meses y máxima de veinticuatro meses".

b) Sustitúyese, en el inciso segundo, la locución "hechos con tabaco" por "de tabaco".

c) Sustitúyese el inciso tercero, por el siguiente:

"El decreto indicado establecerá entre dos y seis advertencias, que podrán ser diseñadas con dibujos o fotografías y leyendas. El referido decreto entrará en vigencia tres meses después de su publicación. Durante el plazo señalado en el inciso primero, éstas deberán figurar en toda la producción nacional y la importada destinada a su distribución dentro del territorio nacional, en forma simultánea."

d) Intercálanse los siguientes incisos cuarto y quinto, pasando el actual inciso cuarto a ser sexto:

"Los productores, comercializadores o distribuidores deberán incorporar las advertencias en similares porcentajes en el total de los productos de tabaco que cada uno de ellos produzca, comercialice o distribuya. Para dicho fin, al inicio de la vigencia de las advertencias, informarán por escrito al Ministerio de Salud las cantidades de productos de tabaco respectivos y la distribución de las advertencias en ellos. Toda modificación a la información señalada deberá ser comunicada al Ministerio de Salud de inmediato.

Si al entrar en vigencia las nuevas advertencias quedaran saldos en bodega con las advertencias anteriores, para su distribución se deberá solicitar autorización a la Autoridad Sanitaria que corresponda a la casa matriz del fabricante o importador. Esta excepción sólo podrá alcanzar hasta un monto equivalente a la producción distribuida durante el mes anterior."

e) Sustitúyese el inciso cuarto, que ha pasado a ser sexto, por el siguiente:

"Las advertencias sanitarias deberán estar siempre a la vista, en todos los puntos de venta de productos de tabaco."

7) En el artículo 7°:

a) Reemplázase la frase "hechos con tabaco" por "de tabaco".

b) Agrégase el siguiente inciso segundo:

"Habrà un plan nacional de educación sobre el tabaco y sus daños, el que deberá actualizarse al menos cada cinco años."

8) Sustitúyese el artículo 9° por el que sigue a continuación:

"Artículo 9°.- La casa matriz del fabricante o el importador de los productos de tabaco deberán informar anualmente al Ministerio de Salud, según éste lo determine, sobre sus constituyentes y los aditivos que se incorporan a ellos, en calidad y cantidad, así como las sustancias utilizadas para el tratamiento del tabaco. No podrán comercializarse los productos de tabaco que contengan aditivos que no hayan sido previamente informados al Ministerio de Salud.

El Ministerio de Salud podrá prohibir el uso de aditivos y sustancias que se incorporen al tabaco en el proceso de fabricación de los productos a los que se refiere esta ley, destinados a ser comercializados en el territorio nacional, cuando tales aditivos y sustancias aumenten los niveles de adicción, daño o riesgo en los consumidores de dichos productos. Además, en los casos mencionados anteriormente, podrá establecer los límites

máximos permitidos de las sustancias contenidas en los productos de tabaco. Asimismo, fijará las normas sobre difusión de la información referida a los aditivos y sustancias incorporadas al tabaco y sus efectos en la salud de los consumidores.

Los envases de cigarrillos deberán expresar clara y visiblemente en una de sus caras laterales los principales componentes de este producto en los términos establecidos por el Ministerio de Salud."

9) Sustitúyese el artículo 10 por el siguiente:

"Artículo 10.- 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.

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."

10) Sustitúyese el artículo 11 por el siguiente:

"Artículo 11.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.

b) Aeropuertos y terrapuertos.

c) Teatros y cines.

d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.

e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.

g) Dependencias de órganos del Estado.

h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) del inciso anterior. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

11) Derógase el artículo 12.

12) Derógase el artículo 13.

13) En el artículo 14:

a) Intercálase el siguiente inciso primero, nuevo:

"Artículo 14.- En los lugares de acceso público, se deberán exhibir advertencias que prohíban fumar, las cuales deberán ser notoriamente visibles y comprensibles."

b) Sustitúyese en su inciso primero, que ha pasado a ser segundo, la frase "hechos con tabaco" por "de tabaco".

14) En el artículo 15:

a) En el inciso primero suprímese la expresión "Juez de Letras o" y sustitúyese el vocablo "siguiente" por "tercero".

b) Sustitúyense los incisos segundo y tercero por los siguientes:

"Los inspectores de la municipalidad respectiva también fiscalizarán el cumplimiento de esta ley, y denunciarán ante los tribunales señalados en el inciso precedente las infracciones que constaten.

El juez de policía local que corresponda será el facultado para imponer la sanción correspondiente, y contra su resolución procederán los recursos que franquea la ley. El procedimiento se sujetará a lo establecido en la ley N°18.287."

c) Sustitúyese en su inciso final el vocablo "fiscal" por "municipal".

15) En el artículo 16:

a) Reemplázase, todas las veces que aparece, la expresión "hechos con tabaco" por "de tabaco".

b) En el inciso primero:

i. Incorpórase un nuevo numeral 1), pasando los actuales 1) al 12) a ser 2) al 13), respectivamente, del siguiente tenor:

"1) Multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales, y de 30 a 300 unidades tributarias mensuales, si la infracción es cometida por una persona natural o jurídica perteneciente a la industria tabacalera, por la venta, la compra para vender, la comercialización en cualquier forma, la distribución, el transporte y el almacenaje de productos de tabaco, de cualquier forma, clase o naturaleza, que no cumplan con las obligaciones legales en materia sanitaria, aduanera, tributaria y de propiedad intelectual. En estos casos, la multa procederá sin perjuicio de las sanciones penales que pudieren corresponder. Además, en caso de reincidencia, se decretará la clausura del establecimiento, comercio o lugar donde se hubiere cometido la infracción por un período de quince días."

ii. En el numeral 2), que ha pasado a ser numeral 3):

- Incorpórase en la letra a), a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: "Además, en caso de reincidencia, se podrá decretar la clausura del establecimiento, comercio o lugar donde se cometió la infracción por un período de quince días."

- Elimínense, en la letra b), las frases "fuera de los lugares de venta, o comunicación al público de la venta de productos hechos con tabaco al exterior de los lugares de venta, con infracción de lo establecido en el artículo 3°".

- Suprímense las letras c. y d., pasando la letra e. a ser c., y agrégase la siguiente letra d.:

"d. Transgredir las normas acerca de los porcentajes de distribución de advertencias en productos de tabaco, de conformidad con lo establecido en el inciso cuarto del artículo 6°."

iii. En el numeral 5), que ha pasado a ser 6), incorpórase a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: "Además, en caso de reincidencia, se podrá decretar la clausura, por un período de quince días, del establecimiento, comercio o lugar donde se cometió la infracción."

iv. Derógase el numeral 7), modificándose la numeración correlativa.

v. Incorpórase, en el numeral 8), a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: "Además, en caso de reincidencia, se podrá decretar la clausura del establecimiento, comercio o lugar donde se cometió la infracción por un período de quince días."

vi. En el numeral 10): derógase la letra a. y sustitúyese en la letra b. la oración "y en los lugares en que se permite hacerlo, en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 13" por la siguiente: "en conformidad a lo dispuesto en el artículo 14".

vii. Reemplázase en el numeral 11) la expresión "1 unidad tributaria mensual" por la siguiente: "2 unidades tributarias mensuales".

viii. Sustitúyese en el numeral 12) la oración "media unidad tributaria mensual" por la siguiente "2 unidades tributarias mensuales".

ix. Reemplázase en el numeral 12) la expresión "10, 11, 12 y 13" por la siguiente "10 y 11".

d) Sustitúyese el inciso tercero por el siguiente:

"En caso de reincidencia, se podrá aplicar el doble de la multa. Se considerará como reincidencia el incumplimiento reiterado de cualquiera de las normas de esta ley, esto es, dos o más infracciones cometidas en un plazo inferior a un año, contado desde la primera infracción."

Artículo transitorio.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del Artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 1 de febrero de 2013.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Jaime Mañalich Muxi, Ministro de Salud.- Andrés Chadwick Piñera, Ministro del Interior y Seguridad Pública.- Pablo Longueira Montes, Ministro de Economía, Fomento y Turismo.

Transcribo para su conocimiento ley N° 20.660/2013.- Saluda atentamente a Ud., Jorge Díaz Anaiz, Subsecretario de Salud Pública.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que modifica la ley N° 19.419, en materia de ambientes libres de humo de tabaco, correspondiente al Boletín N° 7914-11

La Secretaria del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del numeral 14) del artículo único del proyecto y por sentencia de 31 de enero de 2013 en los autos Rol N° 2.401-13-CPR:

Se declara:

1°. Que este Tribunal Constitucional no emite pronunciamiento, en examen preventivo de constitucionalidad, respecto de las disposiciones contenidas en la letra b), en cuanto sustituye el inciso segundo del artículo 15 de la ley N° 19.419, y en la letra c) del numeral 14) del artículo único del proyecto de ley remitido, en razón de que dichos preceptos no son propios de ley orgánica constitucional.

2°. Que las disposiciones contenidas en la letra a) y en la letra b), en cuanto sustituye el inciso tercero del artículo 15 de la ley N° 19.419, del numeral 14) del artículo único del proyecto de ley remitido, son constitucionales.

Santiago, 31 de enero de 2013.- Marta de la Fuente Olguín, Secretaria.

## LEY NÚM. 20.764

### MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en una moción de la diputada señora Denise Pascal Allende, de los diputados señores Sergio Aguiló Melo, Tucapel Jiménez Fuentes, Jorge Sabag Villalobos y Mario Venegas Cárdenas, y de los exdiputados señora Carolina Goic Boroevic y señores Pedro Araya Guerrero, Alfonso De Urresti Longton, Gonzalo Duarte Leiva y Alejandro Sule Fernández.

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el epígrafe del Título II del Libro II por el siguiente: "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR".

2. En el artículo 194:

a) En el inciso primero intercálase entre la palabra "maternidad" y "se" las siguientes expresiones: ", la paternidad y la vida familiar".

b) Sustitúyese el inciso tercero por el siguiente:

"Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional."

3. Agrégase el siguiente artículo 207 bis:

"Artículo 207 bis. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador deberá 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 del Servicio de Registro Civil e Identificación."

Artículo transitorio.- Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de esta ley, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 15 de julio de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-  
Javiera Blanco Suárez, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz Verdugo,  
Subsecretario del Trabajo.

## LEY NÚM. 20.769

### MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO OTORGANDO PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, originado en mociones refundidas de los diputados señor Osvaldo Andrade Lara y señoras Cristina Girardi Lavín, María José Hoffmann Opazo, Andrea Molina Oliva, Denise Pascal Allende, Karla Rubilar Barahona y Marcela Sabat Fernández y de las exdiputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora, Ximena Vidal Lázaro y Mónica Zalaquett Said, la primera, y de los diputados señor Ramón Barros Montero y señora Claudia Nogueira Fernández, y de las exdiputadas señoras Carolina Goic Borojevic y Adriana Muñoz D'Albora,

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Incorpórase el siguiente artículo 66 bis en el Código del Trabajo:

"Artículo 66 bis.- Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador."."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 9 de septiembre de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Javiera Blanco Suárez, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

## LEY NÚM. 20.949

### MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

Tengo a honra comunicar a V.E. que el Congreso Nacional ha dado su aprobación al proyecto de ley originado en moción de los Honorables senadores señores, Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández, Alejandro García-Huidobro Sanfuentes y Jaime Orpis Bouchon,

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el artículo 211-H por el siguiente:

"Artículo 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

2. Reemplázase el artículo 211-J por el que sigue:

"Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

Artículo transitorio.- Las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo por la presente ley entrarán en vigencia un año después de su publicación en el Diario Oficial."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 12 de septiembre de 2016.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Ximena Rincón González, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

## COMPROBANTE DE RECEPCIÓN

### **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE “MIS NUEVAS PALABRAS” DE SAN FELIPE.**

Yo, ....., RUT N°: ....., declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Educacional Mis Nuevas Palabras San Felipe (Escuela Especial de Lenguaje Mis Nuevas Palabras), de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo, el cual establece que “el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el Reglamento Interno de la empresa y el Reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744”.-

Asumo que es mi responsabilidad leer su contenido y muy especialmente, dar cabal cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen y que formen parte integral de éste.

\_\_\_\_\_  
Nombre del Trabajador

\_\_\_\_\_  
Firma del Trabajador

(El trabajador debe escribir de su puño y letra).

Este comprobante se archivará en la carpeta personal del trabajador.

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/