

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

FUNDACIÓN EDUCACIONAL  
Colegio Juan Pablo II de Arica  
San Marcos 573  
Arica

**IMPORTANTE:** En el presente documento, se utilizan de manera inclusiva términos como “el docente”, “el estudiante”, “el profesor”, “el alumno”, “el compañero” y sus respectivos plurales (así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo) para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a lo declarado por la Real Academia de la Lengua Española con relación a los términos inclusivos. Por otra parte, el uso de fórmulas gramaticales como “o/a”, “los/las” y otras similares, supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

**INDICE**

<b>CONTENIDOS</b>	<b>PÁGINA</b>
PREÁMBULO	3
CAPITULO I: NORMAS INTERNAS DE ORDEN	3
TÍTULO I: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	3
TÍTULO II: DE LAS REMUNERACIONES Y DE LOS DESCUENTOS	11
TÍTULO III: DEL FERIADO ANUAL	13
TÍTULO IV: DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS	13
TÍTULO V: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS, SANCIONES Y AMONESTACIONES	20
TÍTULO VI: DE LAS SUBROGANCIAS Y REEMPLAZOS	24
CAPITULO II: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	25
TÍTULO VI BIS: DEL DIRECTORIO DE LA FUNDACIÓN EDUCACIONAL JUAN PABLO SEGUNDO	25
TÍTULO VII: EL REPRESENTANTE LEGAL, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES	27
TÍTULO VIII: DEL PERSONAL Y SUS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS	29
ORGANIGRAMA	32
CAPÍTULO III: DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL	93
CAPÍTULO IV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD	93
CAPÍTULO V: LEY 21.645 CONCILIACION VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	95
CAPÍTULO VI: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	95
CAPÍTULO VII: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	96
CAPÍTULO VIII. DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	99
LEY KARIN 21.643	
CAPÍTULO IX DE HIGIENE Y SEGURIDAD	99
TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	99
PREÁMBULO	99
TÍTULO II: DE LAS OBLIGACIONES	108
TÍTULO III: DE LAS PROHIBICIONES	110
TÍTULO IV: DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS	111
TÍTULO V: PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES	112
(Ley Nº 16.744 y D.S. 101)	
TÍTULO VI: INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	119
TÍTULO VII: MATERIAS RELATIVA AL TABACO	130
TÍTULO VIII: LEY DE LA SILLA	131
TÍTULO IX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	131
TÍTULO X: MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE MODO DE PREVENIR TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES.	133
TÍTULO XI: MANEJO MANUAL DE CARGA (Ley 20.001-Ley 20.949 - Decreto supremo 63/05-Decreto supremo 72/11)	136
TÍTULO XII: PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES (RESOLUCIÓN EXENTA Nº 1433/24.11.17)	137
TÍTULO XIII: USO OBLIGATORIO DE DESFIBRILADORES EXTERNOS AUTOMÁTICOS PORTÁTILES	138
TÍTULO XIV: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD	139
TÍTULO XV: ARTÍCULO TRANSITORIO	139

## **PREÁMBULO**

**Artículo 1º:** El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, contiene las obligaciones y prohibiciones por las cuales debe regirse el personal de la Fundación Educacional Juan Pablo II de Arica, en relación con sus labores, permanencia, y vida en sus dependencias.

La Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de (en adelante “El Empleador” o “la Fundación”), en su calidad de empleador, garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos laboren en condiciones acordes con su dignidad.

**Artículo 2º:** Este reglamento será suplementario de cada contrato de trabajo y, en su calidad de tal, obliga al personal al cumplimiento fiel y escrito de las disposiciones contenidas en su texto.

Desde la fecha de ingreso a la Fundación, el personal no podrá alegar ignorancia de las disposiciones contenidas en el presente reglamento, debiendo hacer declaración expresa de conocerlo y su obligación de cumplirlo en el respectivo contrato de trabajo.

Se deja constancia que cada trabajador recibirá un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en forma gratuita por parte del empleador.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad estará disponible en a lo menos dos sitios visibles del lugar de trabajo, cumpliendo con lo señalado en el artículo 156 del título III del Código del Trabajo.

**Artículo 3º:** Los funcionarios deberán cumplir a cabalidad con los derechos y deberes, las normas, los procedimientos y los protocolos establecidos en el Reglamento Interno, Manual de Convivencia y Protocolos de acción (en aquello que les atañe) y en el presente Reglamento.

## **CAPITULO I: NORMAS INTERNAS DE ORDEN**

### **TITULO I: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Párrafo 1: Del Ingreso**

**Artículo 4º:** Toda persona que se incorpore a trabajar, deberá presentar la documentación que se indica:

1. Fotocopia de Cédula de Identidad, del RUT y una fotografía tamaño carné.

2. Curículum Vitae, copia del certificado de título profesional debidamente legalizado, certificados de estudios debidamente legalizado, otros documentos solicitados en razón del cargo.
3. Certificado de antecedentes fines especiales.
4. Documento que acredite cuál es la institución de afiliación previsional y de salud.
5. Certificado de nacimiento de sus cargas familiares si la tuviere.
6. Certificado de no inhabilidad para trabajar con menores de edad.
7. Cada vez que los antecedentes personales sufran modificaciones, deberán ser comunicadas al Coordinador/a de la Unidad de Gestión de Recursos según corresponda, dentro de los 3 días desde que se produzcan.
8. La comprobación posterior por parte del empleador de la presentación de uno o más falsos, inexactos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo.

**Artículo 5º:** Trabajador o trabajadora extranjeros

El trabajador o trabajadora extranjeros sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Visa Temporaria.
- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).

**Artículo 6º:** Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

**Artículo 7º:** Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

**Párrafo 2: Control de salud psicológico para el ingreso.**

**Artículo 8º:** En el caso de los Asistentes de la educación: Antes de contratar a un o una trabajadora el Establecimiento debe solicitar una evaluación Psicológica al MINSAL. Si el reporte del organismo de Salud no recomienda su contratación el Colegio deberá proceder a dar término al contrato temporal que se pudo haber firmado con algún trabajador o trabajadora.

El procedimiento para verificar la salud del trabajador, el Colegio, previo a la celebración del contrato, entrevista a los docentes que postulan a los cargos

disponibles y pone a disposición de ellos una evaluación psicológica obligatoria la que incluye certificar que está habilitado(a) para trabajar con estudiantes.

**Artículo 9º:** El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva, visual, incapacidad resultante de trabajos anteriores por accidente laboral u enfermedad profesional.

**Artículo 10º:** Cuando a juicio de la Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

**Párrafo 3: Inducción trabajador nuevo.**

**Artículo 11º:** Todo trabajador nuevo que ingrese a la Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica deberá recibir una inducción, la que incluye:

- 1) A cargo del Designado por la Fundación, conocimiento del colegio, organigrama, jefe directo, horario de trabajo, áreas de trabajo, su función dentro del colegio, conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- 2) A cargo de la mutual de seguridad a la cual la Fundación esté asociada o del Coordinador de la Unidad de Gestión de Recursos del Colegio, la que incluye: procedimientos de trabajo seguro; procedimiento ante accidentes del trabajo y de trayecto; plan de emergencia; matriz de riesgos; procedimientos en caso de enfermedad profesional; y, todos aquellos riesgos y medidas de control relacionadas a las funciones según el cargo.

El registro de la inducción quedará en la carpeta del funcionario, y será firmada por el trabajador y ambos encargados.

**Párrafo 4: Del contrato de trabajo.**

**Artículo 12º:** La contratación del personal estará a cargo de la Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica, o de quien éste designe para tales funciones y de conformidad a lo establecido en la ley laboral, ley 21.152 y el Estatuto Docente.

**Artículo 13º:** Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 4º y 5º y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye

a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1<sup>a</sup> copia trabajador, 2<sup>a</sup> agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

**Artículo 14º:** El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1) Lugar y fecha del contrato.
- 2) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- 3) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que se prestarán.
- 4) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- 5) Duración y distribución de la jornada de trabajo, incluyendo los descansos (colación).
- 6) Plazo del contrato.
- 7) Otros acordados por el empleador y el trabajador de mutuo acuerdo.

**Artículo 15º:** Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito en documentos anexos firmados por ambas partes.

**Artículo 16º:** La remuneración del trabajador se actualizará en el contrato de trabajo, conforme a la normativa legal. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

**Artículo 17º:** En la eventualidad que algún funcionario/a fuese destinado/a a realizar funciones laborales fuera del establecimiento, debido a una excepcionalidad, se le puede brindar la función de prestar sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debiendo contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

- a. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad o de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- b. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de Trabajo, lo que deberá expresarse.
- c. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
- d. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

- e. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- f. El tiempo de desconexión.

Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

**Artículo 18º:** La Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y/o trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

#### **Párrafo 5: Del término del contrato.**

**Artículo 19º:** El personal contratado por la Fundación podrá ser despedido, en conformidad a las disposiciones legales vigentes.

Las causales de despido están contenidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo. Serán motivo suficiente para el término de contrato:

1. Acuerdo entre las partes de ponerle término.
2. Renuncia del trabajador.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo del contrato.
5. Término del trabajo acordado.
6. Caso fortuito o fuerza mayor, es decir, una situación ajena a las partes, que no era posible de prevenir que hace imposible realizar el trabajo convenido, como un terremoto, una inundación que destruyen el local de la empresa.
7. Conductas indebidas y graves del trabajador, tales como falta de probidad, acoso sexual, maltrato físico o psicológico contra el empleador u otro trabajador, injurias contra el empleador, conducta inmoral que afecte la empresa y acoso laboral.
8. Realizar actividades prohibidas en el contrato de trabajo
9. No presentarse el trabajador a sus labores sin causa justificada dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días en el mes.
10. Abandono del trabajo, entendiéndose por tal: a) la salida injustificada del trabajador del lugar de trabajo durante las horas de trabajo, sin permiso del Empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las funciones o tareas convenidas en el contrato.
11. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
12. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

13. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
14. Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.
15. Desahucio escrito del empleador.
16. Por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes.

**Párrafo 6: Del procedimiento de reclamo por término del contrato de trabajo.**

**Artículo 20º:** Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato. Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador o trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y el trabajador o trabajadora cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. 168 del Código del Trabajo.

**Párrafo 7: De la jornada de trabajo.**

El 26 de abril de 2024 entró en vigencia la ley 21.561 que reduce gradualmente la jornada laboral por lo que la jornada ordinaria de trabajo semanal será la que se estipula en el contrato de trabajo, distribuidas generalmente de lunes a viernes (salvo excepciones de acuerdo al cargo del funcionario), no pudiendo exceder de 44 horas cronológicas semanales en docentes, personal administrativo y de servicios menores.

Las horas destinadas a colaboración de los docentes propiamente tales, serán distribuidas o asignadas de acuerdo de las necesidades del colegio.

**Artículo 21º:** La jornada ordinaria de trabajo semanal será la que se estipula en el contrato de trabajo, distribuidas generalmente de lunes a viernes, no pudiendo exceder dentro de la semana el máximo legal exigido. La jornada ordinaria diaria no podrá exceder las 10 horas cronológicas.

Podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las cuales se precisarán en los respectivos contratos de trabajo, en los cuales se detallará su distribución.

**Artículo 22º:** Para el personal docente, el horario de trabajo ordinario será de lunes a viernes (salvo excepciones de acuerdo al cargo del funcionario) en el horario consignado en su contrato o modificación de contrato, con al menos 30 minutos de colación de cargo del trabajador.

En todo caso, la jornada se dividirá en dos partes, entre las que mediará un tiempo de colación de al menos 30 minutos. Este período intermedio no se considerará trabajado para completar la duración de la jornada diaria. El tiempo de colación deberá registrarse en los correspondientes Registros de Control de Asistencia.

**Artículo 23º:** Para el personal asistente de la educación, el horario de trabajo ordinario será de lunes a sábado, en los horarios consignado en el contrato o modificación de contrato, con 30 minutos de colación incluidos en el horario de trabajo, para aquellos trabajadores contratados al menos por 43 horas. Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos casos en que la distribución de la jornada diaria fuere igual o superior a 8 horas cronológicas, esta incluirá como mínimo 30 minutos destinados a colación, aun cuando la jornada semanal sea inferior a 43 horas.

**Artículo 24º:** Estarán excluidos de la limitación de jornada los trabajadores que exceptúa el artículo 22 del Código del Trabajo y, particularmente, aquellos funcionarios facultados por el Directorio, es decir, personal ejecutivo del empleador, tales como miembros del Equipo Directivo.

**Artículo 25º:** La distribución de la carga horaria de los docentes y demás personal del Colegio, deberá ser conocida por estos al inicio del año escolar.

**Artículo 26º:** Las horas destinadas a colaboración de los docentes propiamente tales, serán distribuidas o asignadas de acuerdo de las necesidades del Colegio.

El Colegio permanecerá abierto el tiempo necesario para desarrollar las o la jornada(s) de trabajo.

**Artículo 27º:** De acuerdo con lo establecido en los artículos 35 y siguientes del Código del Trabajo, los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días.

**Artículo 28º:** Los docentes deberán registrar el lapso destinado a colación en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

**Artículo 29º:** Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en el libro de asistencia.

#### **Párrafo 8: De los descansos.**

**Artículo 30º:** Para los docentes, la jornada diaria tendrá un período de descanso de a lo menos treinta minutos, que no se considerará trabajado para completar la duración de la jornada diaria para que el personal se sirva su colación.

**Artículo 31º:** Para los asistentes de la educación, la jornada diaria tendrá un período de descanso de treinta minutos, que se considerará trabajado para computar la

duración de la jornada diaria para que el personal se sirva su colación, según lo establecido en el artículo 16 de este Reglamento.

**Artículo 32º:** Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso para el personal que trabaja de lunes a viernes o sábado.

**Artículo 33º:** El descanso semanal de los trabajadores exceptuados del descanso dominical se sujetará a las disposiciones legales pertinentes. Sus días de descanso se distribuirán por turnos para no paralizar la continuidad de las labores.

#### **Párrafo 9: De las horas extraordinarias.**

**Artículo 34º:** Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en los artículos 14º, 15º y 16º de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

**Artículo 35º:** Se podrán pactar horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales del Establecimiento, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

**Artículo 36º:** Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

**Artículo 37º:** La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

#### **Párrafo 10: del control de asistencia.**

**Artículo 38º:** El empleador mantendrá un control de asistencia a través de un reloj biométrico de asistencia, en el que constará la hora de llegada y la hora de salida de los funcionarios, así como el horario de descanso de colación, debiendo ser exacto para corroborar en caso de accidente de trayecto u otro fin requerido por la Fundación.

Quedará constancia en el control de asistencia de la ausencia parcial o total del trabajador, durante su jornada de trabajo.

La ausencia parcial o total será considerada como tiempo no trabajado y se procederá a realizar los respectivos descuentos en su remuneración mensual.

**Artículo 39º:** El empleador mantendrá un control de asistencia a través de un reloj biométrico de asistencia, en el que constará la hora de llegada y la hora de salida de los asistentes de la educación, debiendo ser exacto para corroborar en caso de accidente de trayecto u otro fin requerido por la Fundación. Este libro se encontrará en la secretaría del Establecimiento.

Quedará constancia en el control de asistencia de la ausencia parcial o total del trabajador, durante su jornada de trabajo.

La ausencia parcial o total será considerada como tiempo no trabajado y se procederá a realizar los respectivos descuentos en su remuneración mensual.

## **TÍTULO II: DE LAS REMUNERACIONES Y DE LOS DESCUENTOS**

**Artículo 40º:** Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y en los adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el personal por causa del contrato de trabajo.

**Artículo 41º:** El empleador deberá deducir de las remuneraciones:

- Los impuestos que la graven.
- Las cotizaciones de seguridad social.
- Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.
- Cuotas pactadas por cada funcionario/a.

A dichos descuentos no es aplicable la limitación del inciso siguiente.

- Podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, previo acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza.
- El total de estas deducciones no podrá exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.
- Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador una liquidación con indicación del monto pagado, de la forma cómo se determinó y de los descuentos.

**Artículo 42º:** La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán el último día hábil del mes.

**Párrafo 1: derecho a la igualdad en las remuneraciones.**

**Artículo 43º:** La Fundación educacional Colegio Juan Pablo II de Arica, cumplirá con el 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.

**Párrafo 2: del procedimiento de peticiones y reclamos.**

**Artículo 44º:** Las trabajadoras 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, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Rectoría o la Fundación, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en el Establecimiento y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Fundación designará a un trabajador o trabajadora imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas jefaturas del establecimiento, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los 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 fundación y a la o los denunciantes.

La Fundación estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

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

### **TÍTULO III: DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 45º:** El personal de la Fundación con más de un año de servicio, tendrá derecho a un feriado anual con goce íntegro de remuneraciones, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 46º:** Los períodos en que el colegio suspenda actividades durante el año escolar, de acuerdo con las disposiciones del calendario escolar regional, fijado por el Ministerio de Educación, darán derecho al personal docente a ser remunerado como si estuviera en actividad. Los períodos de suspensión de actividades durante el año escolar respectivo no se imputarán al feriado anual.

Los docentes se reintegrarán a sus funciones según lo estipulado en el calendario anual publicado por la SEREMI de Educación.

**Artículo 47º:** Los períodos en que el Colegio interrumpa las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o en el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año, los asistentes de la educación gozarán de feriado.

Durante dichas interrupciones podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un periodo de tres semanas consecutivas.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos asistentes de la educación, mantención, aseo y seguridad del Establecimiento Educacional, que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquella de reparación así como aquellas que determine mediante acto fundado a Rectoría o la Fundación, podrán ser llamados a cumplir dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados.

Los asistentes de la educación se reintegrarán a sus funciones cinco días hábiles previos al inicio del año escolar, según lo estipulado en el calendario anual publicado por la SEREMI de Educación (Ley 21.152).

**Artículo 48º:** El artículo 37º regirá en tanto permanezca vigente lo establecido en la Ley 21.152, o así lo indique la normativa legal. Este beneficio no podrá ser considerado un derecho adquirido, a menos que la ley así lo determine.

### **TÍTULO IV: DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS**

**Artículo 49º:** Se entiende por licencia el período en que, por razones previstas y protegidas por la legislación laboral, entre la Fundación y su personal, se suspenden algunos efectos de la relación laboral manteniéndose el vínculo contractual. Las licencias son las siguientes:

- 1) Llamado a servicio activo en las Fuerzas Armadas

- 2) Licencias por enfermedades
- 3) Licencias de maternidad

**Artículo 50°:** La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador - en el caso de un trabajador o trabajadora dependiente- y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

**Plazos de presentación de una licencia médica:**

**Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector privado:** deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

**Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector público:** deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

**Trabajador y trabajadora independiente:** debe presentar la licencia directamente a la COMPIN o la ISAPRE, dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la fecha de su emisión y siempre que esté dentro del período de vigencia del reposo.

**Artículo 51°:** La Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador o trabajadora enferma en su domicilio. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador o trabajadora dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

Ante el rechazo de una licencia médica, si el trabajador o trabajadora está afiliado a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

**Párrafo 1: Licencias médicas por estado grave de salud de menores de 18 años.**

**Artículo 52°:** Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA).

También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas.

Las contingencias protegidas para niños o niñas mayores de un año y menores de 18 años cubiertas al 1 de enero de 2020 son: Cáncer, trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, y en caso de fase o estado terminal de la vida.

A partir del 1 de diciembre de 2020, se incluirá la contingencia protegida de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años.

#### **Párrafo 2: Llamado a servicio en las Fuerzas Armadas.**

**Artículo 53º:** El personal de la Fundación que forme parte de las reservas movilizadas o debe cumplir períodos de instrucción en calidad de reservista, conservará su empleo, debiendo ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo u otras similares en cargo y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para hacerlo.

La obligación del empleador de conservar dicho empleo se vencerá 30 días después de la fecha de licenciamiento, que consta en el respectivo certificado de valer militar.

#### **Párrafo 3: De las licencias por enfermedad.**

**Artículo 54º:** El personal del Establecimiento que por enfermedad estuviera imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a su jefatura directa, según corresponda, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 48 horas siguientes de la enfermedad. Fuera del aviso, deberá certificar la veracidad de la comunicación con la debida licencia médica.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia médica, el afectado no podrá reincorporarse a su trabajo.

#### **Párrafo 4: De las licencias de maternidad o protección a la maternidad.**

**Artículo 55º:** El Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De la Protección a La Maternidad, del Código del Trabajo, en su Art. 195º, inciso primero establece “Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él”.

**Artículo 56°:** El Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De la Protección a La Maternidad, del Código del Trabajo, en su Art. 196°, inciso primero establece “Para hacer uso del descanso de maternidad, se deberá presentar al jefe del establecimiento, empresa, servicios o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo”.

**Artículo 57°:** El Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De la Protección a La Maternidad, del Código del Trabajo, en su Art. 197 bis, establece: 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 posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo 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 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que estas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal 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.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el DS. 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

**Artículo 58°:** El Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De la Protección a La Maternidad, del Código del Trabajo, en su Art. 198, establece “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".

**Artículo 59º:** Si a consecuencia o en razón de su estado, la afectada no pudiera desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la parte empleadora con el correspondiente certificado médico. La afectada podrá pedir que se le reemplace de ejercer labores como las que se indican:

- 1) Obligación de levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
- 2) Ejercer esfuerzos físicos prolongados, como, por ejemplo, permanecer mucho tiempo de pie
- 3) Realizar turnos de noche o trabajo nocturno
- 4) Realizar horas extraordinarias de trabajo
- 5) Aquellas que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

**Artículo 60º:** El personal femenino tendrá derecho además a:

- 1) Permiso y subsidio cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su presencia en el hogar y siempre que el hecho se acredite con Licencia Médica y Visto Bueno del servicio que otorgue el subsidio.
- 2) Dos períodos de tiempo diario, que en conjunto no pueden exceder de una hora, que se considerarán trabajadas para los efectos del pago de remuneraciones. Este tiempo estará siempre destinado a que la madre alimente a su hijo, según consta en la ley laboral vigente.
- 3) A sala cuna en el colegio, para la atención de los hijos menores de dos años del personal femenino y cuando el número de trabajadoras de cualquier edad y estado civil sea igual o superior a 20. Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en esta letra si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de 2 años.

**Artículo 61º:** Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

**Artículo 62º:** El personal masculino tendrá derecho a 5 días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio, 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 distribuirlos 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.

### **Párrafo 5: De los permisos.**

**Artículo 63º:** Se entiende por permiso la autorización que otorga la Fundación a través de la Rectora, según corresponda, a un miembro del personal a su cargo, para no concurrir a su trabajo o para ausentarse temporalmente, dentro de la jornada.

- 1) **Sin goce de remuneraciones:** Para los efectos de solicitar este tipo de permiso, el interesado deberá hacerlo por escrito a la Rectora, según corresponda, con al menos 2 días hábiles de anticipación, quien informará a los estamentos que corresponda.
  - a) El docente deberá dejar en la Dirección Académica las correspondientes guías y contenidos para que su reemplazante pueda desarrollar su labor normalmente.

### **Párrafo 6: Permisos por fallecimiento.**

**Artículo 64º:** De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a 7 días de permiso continuo pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

En caso de muerte de un hijo en período de gestación corresponden 7 días continuos, así como en el de muerte del padre, madre o hermano del trabajador, este tiene derecho a 4 días continuos de permiso pagado.

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 o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

En el caso de muerte de un hijo o cónyuge, el trabajador 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, el fuero los amparará solo 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.

Estos días de permiso consagrados no podrán ser compensados en dinero.

### **Párrafo 7: Permisos en caso de matrimonio o acuerdo de unión civil.**

**Artículo 65º:** en el caso de que un trabajador contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil, tendrá derecho a permiso pagado por cinco días hábiles continuos. El trabajador puede utilizar a su elección, este permiso en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración.

Estos días de permiso son adicionales al período de vacaciones. El trabajador debe dar aviso por escrito a su empleador, con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio o de unión civil otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

**Párrafo 8: Permisos por controles de salud.**

**Artículo 66º:** Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta años, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso o al que la Fundación determine, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a exámenes médicos tanto dentro como fuera de la ciudad y/o país. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante su vigencia.

Para hacer uso 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. 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 (artículo 66 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.769).

**Párrafo 9: Permisos para voluntarios de bomberos.**

**Artículo 67º:** (Artículo 66 ter del Código del Trabajo) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la Ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

### **Párrafo 10. Permiso vacunación**

**Artículo 68º:** En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas del inciso segundo y siguiente del artículo 66 bis, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación. (Ley 21.347) Artículo 66 Ter Código del Trabajo.

### **Párrafo 11. Ley TEA**

**Artículo 69º:** Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la Ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvulario, básica o media. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso. El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista. (Ley 21545) (Artículo 66 quinqueis Código del Trabajo)

## **TÍTULO V: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS, SANCIONES Y AMONESTACIONES**

### **Párrafo 1: Informaciones.**

**Artículo 70º:** La Fundación, consciente de la necesidad de mantener una constante y eficaz comunicación con el personal, sostendrá reuniones informativas con el/la Rector/a, los Equipos Directivos o directamente con el personal y/o enviará las circulares que sean procedentes.

### **Párrafo 2: Peticiones y reclamos.**

**Artículo 71º:** Las peticiones y reclamos que formule el personal, se plantearán a el/la Rector/a, según corresponda, con copia al Representante Legal.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del Delegado del Personal, si lo hubiere, a que los trabajadores estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una Delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben tener una antigüedad mínima de un año en la Fundación.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

Las quejas, reclamos y/o denuncias presentadas en contra de funcionarios del establecimiento, serán investigados por el/la Rector/a, o el estamento al que se le delegue, de acuerdo a lo establecido en los números 69 a 78 de este Reglamento.

### **Párrafo 3: Sanciones y amonestaciones**

**Artículo 72º:** Las infracciones a las disposiciones del presente reglamento, serán sancionadas con amonestaciones de las cuales llevará registro la jefatura del área a la que pertenece el trabajador.

**Artículo 73º:** Las sanciones previstas en este reglamento son las siguientes:

- 1) Amonestación verbal
- 2) Amonestación escrita, en caso de reincidencia
- 3) Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador e información por escrito a la Inspección del Trabajo
- 4) Término del contrato de trabajo, en conformidad a la ley laboral vigente.

En el caso de un trabajador no cumpla con su horario de trabajo (atrasos, salida anticipada o ausencias) se le descontará de su sueldo el tiempo no trabajado.

**Artículo 74º:** Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el S.S. podrá aplicar una multa, de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario (Art. 70 Ley 16.744). La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente (Art. 24 N°4 D.S. 54).

**Artículo 75º:** La amonestación verbal consiste en una reprensión privada que puede hacerse personalmente a un miembro del personal, por su superior jerárquico, quedando constancia por escrito de dicha reunión. La amonestación escrita

consiste en una reprensión escrita con copia al empleador, Inspección del Trabajo y además de registrarse en su hoja de vida.

- 1) Se define como instancia de apelación para el trabajador sancionado y/o amonestado el nivel jerárquico inmediatamente superior a aquel que haya cursado la sanción. La apelación debe ser presentada por escrito durante los 3 días hábiles siguientes al de la notificación de la sanción y/o amonestación. La respuesta a la apelación deberá ser entregada en los 5 días hábiles siguientes.

#### **Párrafo 4: Del proceso investigativo.**

**Artículo 76º:** Las infracciones al Reglamento Interno serán objeto de sanciones, las cuales se aplicarán en función de la gravedad de las faltas cometidas, pudiendo ir desde la amonestación hasta la multa o desvinculación.

**Artículo 77º:** En el caso de que la infracción sea evidente, el/la Rector/a procederá a analizar la situación y establecer las posibles sanciones.

**Artículo 78º:** En el caso de que la infracción no sea evidente, se seguirá el siguiente proceso:

- 1) Denuncia
- 2) Investigación
- 3) Aplicación de sanciones
- 4) Apelación

**Artículo 79º:** Denuncia. Todos quienes colaboran en la Fundación Colegio Juan Pablo II de Arica tienen la responsabilidad de reportar cualquier caso que pudiera constituir una infracción al Reglamento Interno, en forma confidencial, objetiva y fundamentada y con apego estricto a los valores institucionales, a la dignidad de la persona y a la legislación vigente.

- 1) Las infracciones se pueden denunciar alternativamente a alguna de las siguientes autoridades:
  - a) Jefe directo
  - b) Rector/a
  - c) Directorio de la Fundación
- 2) La denuncia deberá ser por escrito, o a través de una entrevista, durante la cual se elaborará y firmará un acta.

**Artículo 80º:** Quien reciba la denuncia deberá informar de la misma a el/la Rector/a en un plazo de 24 horas.

- 1) Si el denunciado es el/la Rector/a, se deberá informar al Directorio de la Fundación en un plazo de 24 horas.

**Artículo 81°:** De tratarse de una denuncia de consumo, porte o tráfico de drogas, se procederá a hacer la denuncia a Fiscalía o Carabineros en un plazo de 24 horas. En todo momento, se seguirá lo establecido en la Ley 20.000.

**Artículo 82°:** Investigación. Recibida la denuncia, se iniciará un proceso reservado de investigación que será realizado por un funcionario designado por el/la Rector/a. En el caso de que la denuncia sea en contra de el/la Rector/a, será el Directorio de la Fundación quien establezca la persona encargada de realizar la investigación.

Dicha investigación tendrá por objeto verificar la autenticidad de la denuncia y las circunstancias en las cuales se hubiese producido el hecho objetable.

- 1) El/La Rector/a podrá desestimar la denuncia si considera que no se proporciona información suficiente. Esta decisión será informada al denunciante, quien podrá apelar.

Se permitirá que todos los involucrados sean oídos, y puedan defenderse de los cargos imputados, proporcionando las pruebas y antecedentes que estimen pertinentes y con pleno respeto a la dignidad de la persona humana.

- 2) De tratarse de una denuncia que involucre a uno o más estudiantes, durante el proceso de investigación, el/la Rector/a podrá asignar a las involucradas funciones distintas, para evitar el contacto con los estudiantes.

2.1) En estos casos, los tiempos de los procedimientos serán regulados por lo indicado en el Manual de Convivencia y Protocolos de Acción.

**Artículo 83°:** La investigación deberá concluir en un plazo de 30 días contados desde su recepción, con un informe por escrito que determine si ha existido o no una infracción al Reglamento Interno, además de las medidas que se propongan para evitar la repetición de las mismas, así como también las sanciones determinadas por las infracciones cometidas.

Las conclusiones del informe serán puestas en conocimiento de todos los involucrados.

#### **Párrafo 5: De la aplicación y apelación de las sanciones.**

**Artículo 84°:** Aplicación de Sanciones. Con todos los antecedentes disponibles, el/la Rector/a y/o el Directorio de la Fundación adoptarán la resolución correspondiente para aplicar, si fuera el caso, la sanción que el denunciado amerite por su conducta.

Las sanciones serán informadas al denunciado por escrito. Cuando se trate de actos constitutivos de delito, las autoridades competentes deberán denunciar los hechos ante los Tribunales correspondientes.

Las sanciones que se aplicarán serán las establecidas en el artículo 57º del presente Reglamento.

En el caso de que se trate de acciones relacionadas con estudiantes, el resultado del proceso y las sanciones a aplicar serán informados a los apoderados de los estudiantes involucrados.

**Artículo 85º:** Se deberá archivar en las carpetas personales de los involucrados los antecedentes y la resolución de sanción correspondiente. Solo podrá tener acceso a esta información el/la Rector/a y/o el Directorio de la Fundación, y la autoridad civil o penal, en el caso de que la requiera para un proceso judicial, con las autorizaciones o exigencias respectivas.

**Artículo 86º:** Apelación. Quien recibiera las sanciones podrá apelar por escrito en un plazo de 3 días hábiles, contados desde la notificación de la sanción.

## **TÍTULO VI: DE LAS SUBROGANCIAS Y REEMPLAZOS**

**Artículo 87º:** La subrogación es la sustitución de el/la Rector/a, que se halle impedido de desempeñar sus funciones por cualquier causa.

**Artículo 88º:** Reemplazo es la suplencia del Director Académico y de Innovación de Enseñanza Media, Director General de Vida Escolar, Director Académico y de Innovación de Primera Infancia y Enseñanza Básica, docentes de aula, asistentes de la educación, etc, por otro que asuma total o parcialmente las funciones del personal ausente, impedido de desempeñar sus funciones por cualquier causa.

El reemplazo opera para los cargos en que, el/la Rector/a según corresponda, lo estimen indispensable para normal marcha de la institución.

**Artículo 89º:** Subrogará a la Rectora el/la Director/a Académico de Enseñanza Media en primera instancia. En segunda instancia lo hará el Director General de Vida Escolar.

**Artículo 90º:** El reemplazo o subrogancia termina por la ocurrencia de una o todas de las causales que se indican:

- 1) Reintegro del reemplazado o subrogado al cargo objeto del reemplazo o subrogancia.
- 2) Retorno del reemplazante a su cargo titular.
- 3) Nombramiento del reemplazante o subrogante como titular del cargo reemplazado o subrogado.
- 4) Por designación de otro personal como reemplazante.

- 5) Nombramiento de otro personal como titular del cargo reemplazado subrogado

## **CAPITULO II: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

### **TÍTULO VI BIS: DEL DIRECTORIO DE LA FUNDACIÓN EDUCACIONAL JUAN PABLO SEGUNDO**

El Directorio de la Fundación Educacional Juan Pablo II constituye el órgano superior de administración y gobierno de la entidad sostenedora del colegio. Está integrado por cinco miembros designados por el Obispo de Arica, quienes ejercen sus funciones ad honorem y por un período de tres años, pudiendo ser confirmados al término de cada ciclo.

El Directorio posee la plenitud de las facultades para administrar y disponer de los bienes de la Fundación, conforme a los fines institucionales, a sus estatutos y al Código de Derecho Canónico. Sus integrantes velan por el cumplimiento del Proyecto Educativo, la sostenibilidad de la obra y el resguardo del ideario fundacional.

**Artículo 91:** Al Directorio le corresponderá la dirección y administración superior de la Fundación. En tal virtud, podrá adoptar acuerdos y ejecutar todos los actos y celebrar todos los contratos que tiendan a la realización de los fines de la Fundación, y a la administración de sus bienes, con facultades de libre administración y disposición. Podrá, asimismo, delegar en uno o más de sus miembros o en otras personas, determinadas facultades, y conferir mandatos generales o especiales con las mismas facultades que estimare convenientes.

**Artículo 92:** El Directorio gozará de amplias atribuciones, entendiéndose que tiene todas las facultades que sean necesarias para el cumplimiento de los fines de la Institución, podrá:

1. Comprar, vender, hipotecarlos, darlos en prenda, enajenarlos en cualquier forma, fijando precios, plazos, condiciones y demás modalidades para que los respectivos actos y convenio se perfeccionen y lleven a efecto.
2. Donar o efectuar donaciones en dinero y/o especies. Celebrar contratos de seguro, transporte, transacción, promesa, trabajo y demás actos y contratos que sean necesarios para el desarrollo de las actividades de la Fundación, fijando las condiciones en que ellos se celebran para su adecuada operatividad.
3. Cobrar, percibir, otorgar, cancelaciones y finiquitos, pagar, novar, comprometer, conferir poderes especiales, renunciar a la acción resolutoria, constituir y aceptar fianzas.
4. Delegar aquellas atribuciones necesarias para ejecutar las medidas económicas que se acuerden y las que requiera la organización administrativa interna de la fundación.

5. Celebrar contratos de cuenta corriente, de depósito y ahorro con los bancos y otras instituciones financieras, de crédito o comerciales, a cuyos efectos podrá girar, aceptar, reaceptar, endosar, protestar, avalar, descontar, suscribir y cobrar letras de cambio cheque, pagarés y demás documentos mercantiles, contratar boletas de garantías, abrir acreditativos, depositar y retirar valores en custodia, garantía o en cajas de seguridad; retirar o endosar documento de embarque, documento a la orden o efectos de comercio sin restricción alguna.
6. Celebrar contratos de mutuo, pactando intereses y demás modalidades y condiciones; efectuar importaciones y exportaciones de acuerdo a la legislación correspondiente.
7. En general, celebrar todo tipo de actos y contratos destinados al mejor cumplimiento de los fines de la Fundación, incluyendo los que tiendan al fin financiamiento de la misma y de sus obras y a la construcción o confección de éstas.

**Artículo 93:** Al presidente del Directorio de la Fundación, le corresponde:

1. Representar judicial y extrajudicialmente a la fundación.
2. Convocar y presidir las sesiones del Directorio.
3. Ejecutar los acuerdos del Directorio, sin perjuicio de las funciones que correspondan al Vicepresidente, al Secretario, al Tesorero y a otros miembros que designe el Directorio.
4. Organizar los trabajos del Directorio y proponer el plan general de actividades anuales, estando facultado para establecer prioridad en su ejecución. Asimismo, solicitar informes sobre cualquier punto que estime de interés para el buen desarrollo de la Fundación.
5. Presentar al Directorio el presupuesto anual de la Fundación y el balance anual de las operaciones.
6. Nombrar las comisiones de trabajo que estime conveniente, designando a los encargados responsables de cada una de ellas.
7. Firmar la documentación propia de su cargo y aquella en que deba representar a la Fundación.

**Artículo 94:** Al Vicepresidente le corresponde:

1. Reemplazar en su ausencia al Presidente en todas sus actividades, atribuciones y obligaciones.
2. Cumplir los acuerdos que especialmente le encomienda el Directorio, y como función preferente, colaborar con el Presidente en todas las tareas que éste le encomiende.

**Artículo 95:** Al Secretario le corresponde:

1. Servir de ministro de fe en todos los actos de la Fundación.

2. Llevar los libros de actas que los estatutos y reglamentos establezcan y mantenerlos en custodia.
3. Supervisar la marcha administrativa de la Fundación.
4. Despachar las citaciones a reuniones.
5. Y, en general, realizar todas aquellas funciones propias de la naturaleza de su cargo.
6. Será su función principal el velar por el fiel cumplimiento de los Estatutos, Reglamento y Acuerdos del Directorio.

**Artículo 96:** Al Tesorero le corresponde, de acuerdo con el Directorio:

1. Tener bajo su custodia los fondos, títulos y valores de la Fundación.
2. Llevar un libro de Caja y los demás que la Fundación acuerde, en conformidad a las leyes y reglamentos, asesorado por el contador designado por el Directorio.
3. Recaudar los ingresos de la Fundación y depositar los fondos en las cuentas corrientes bancarias de la Institución.
4. Normalmente girar los cheques de las cuentas corrientes bancarias que se abran a nombre de la Fundación, junto con una firma más de las dos adicionales autorizadas en las instituciones de que se trate. En todo caso, cualquier documento que implique girar fondos de la Fundación deberá llevar dos firmas conjuntas de las que autorice el Directorio en Acta y conforme al procedimiento fijado en el Reglamento respectivo.
5. En caso de ausencia o impedimento temporal del Tesorero, será suplido por el miembro del Directorio que este último designe.

**Artículo 97:** El quinto integrante del Directorio ejercerá funciones con voz y voto en igualdad de condiciones, y podrá asumir tareas específicas o suplencias según lo determine el Directorio

## **TÍTULO VII: EL REPRESENTANTE LEGAL, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES**

Entendido como el empleador y establecida como Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica, con personería jurídica cuyo objeto social es la educación. Responsable de los resultados del establecimiento a cargo y de la viabilidad de este. Establece programa, planes y acciones teniendo como referentes las normativas nacionales vigente en el marco del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, vinculados a las áreas de gestión educativa tales como el liderazgo, la gestión pedagógica, la formación y convivencia, la gestión de recursos y la articulación-, con el propósito de garantizar la calidad educativa del establecimiento.

### **Párrafo 1: Obligaciones del empleador.**

**Artículo 98º:** El empleador está obligado a respetar y cumplir las normas contractuales y laborales, en especial:

- 1) Respetar siempre al personal en su dignidad de persona.
- 2) Pagar remuneraciones en conformidad a las estipulaciones contractuales y legales.
- 3) Dar a cada miembro del personal la ocupación efectiva de las labores convenidas.
- 4) Instruir adecuadamente y con los medios necesarios, acerca de los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social y previsional.
- 5) Promover el perfeccionamiento del personal en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional.
- 6) Escuchar y atender los reclamos que formula el personal ya sea directamente o a través de sus representantes.
- 7) Informar y hacer cumplir las normas técnicas pedagógicos emanados del Ministerio de Educación.
- 8) Otorgar las facilidades para que pueda realizarse eficazmente la labor de supervisión e inspección del colegio por parte de los organismos del Ministerio de Educación, conforme a la legislación vigente.
- 9) Proporcionar, de acuerdo a sus posibilidades, materiales de enseñanza necesarios para el desarrollo del quehacer educativo

### **Responsabilidades del Representante Legal**

- 1) Se responsabiliza por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, el desempeño y el cumplimiento de la normativa vigente del establecimiento.
- 2) Define formalmente las funciones que asumirá centralizadamente y aquellas que delegará a los equipos directivos del establecimiento a su cargo, y cumple con sus compromisos.
- 3) Aprobar, adecuar o rechazar el presupuesto anual del Colegio.
- 4) Fijar criterios de gestión de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros del Colegio.
- 5) Definir creación o supresión de cargos y remuneraciones para cargos directivos, asistentes de la educación profesionales, asistentes administrativos e inspectores.
- 6) Aprobar, rechazar o modificar proyectos de nueva infraestructura.
- 7) Cautelar el cumplimiento de los lineamientos del Proyecto Educativo y del Proyecto Pastoral del Colegio, con la participación de la Comunidad Educativa y de acuerdo con la autonomía que le garantice la ley.
- 8) Comunica las altas expectativas a el/la Rector/a del establecimiento, establece metas desafiantes, clarifica sus atribuciones y evalúa su desempeño.
- 9) Representar judicial y extrajudicialmente al Colegio ante instituciones públicas y privadas.
- 10) Introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.
- 11) Genera canales fluidos de comunicación con el/la Rector/a y la comunidad educativa del establecimiento, y con las instituciones del Estado pertinentes.
- 12) Procura establecer alianzas con establecimientos similares.

- 13) Organizan y manejan de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.
- 14) Implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.

**De la acción 7 en adelante son acciones compartidas con el/la Rector/a**

- 15) Implementa un Sistema de Evaluación y Retroalimentación del desempeño del personal.
- 16) Gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.
- 17) Promueve un clima laboral positivo.
- 18) Gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.
- 19) Asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.
- 20) Asegura el cumplimiento de la normativa vigente.
- 21) Conoce las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional.
- 22) Asegura el mantenimiento de la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.
- 23) Se asegura de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
- 24) Asegura de contar con una biblioteca escolar para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.

## **TÍTULO VIII: DEL PERSONAL Y SUS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS**

**Artículo 99º:** Para los efectos del presente reglamento, y de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, el personal que se desempeña en la Fundación se clasifica de la siguiente forma:

**Docente o Profesional de la Educación:** las personas dependientes de la Fundación que ejercen esta actividad en los establecimientos educacionales y que corresponden a aquellas señaladas en el Art. 2º de la Ley Nro. 19.070 modificada por la ley Nro. 20.903.

- 1) **Docente Directivo:** Es el profesional titulado que tiene a su cargo el desempeño de funciones directivas de acuerdo con los fines y objetivos de la educación y del colegio.

En el colegio se distinguen los siguientes docentes directivos:

- a) Rector/a
- b) Director/a Académico y de Innovación de Educación Media
- c) Director/a General de Vida Escolar

- d) Director/a Académico y de innovación de Primera Infancia y Enseñanza Básica.
- e) Coordinación de Orientación y Bienestar Estudiantil
- f) Coordinador de Convivencia Educativa
- g) Capellán.
- h) Coordinador/a de Unidad de Gestión de Recursos

2) **Docente de Aula:** corresponde al docente que se desempeña en la sala de clases, desarrollando los objetivos de aprendizaje de determinada asignatura o apoyando el aprendizaje de los estudiantes. Se considera docente de aula a:

- a) Profesor jefe.
- b) Educadora de párvulos.
- c) Docente de asignatura.
- d) Educadora diferencial.

2.1) **Docente con responsabilidades de gestión, técnicas y/o administrativas:** corresponde al docente que desempeña funciones en la gestión, administración y/o actividades técnicas al interior del establecimiento; esto, con el objetivo de aportar a los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Se considera docente con responsabilidades de gestión, técnicas y/o administrativas:

- a) Coordinador/a del Programa de Integración Escolar (PIE)
- b) Coordinador del Centro de Recursos del Aprendizaje (CRA)
- c) Coordinador de Convivencia Educativa.

3) **Asistente de la educación:** trabajador/a dependiente de la Fundación, que, no teniendo la calidad de docente o profesional de la educación, desarrolla una actividad en el establecimiento educacional. Las categorías de los Asistentes de la Educación están definidas en los artículos números 6,7, 8 y 9 de la Ley Nro. 21.109.

### 3.1 Asistente de aula

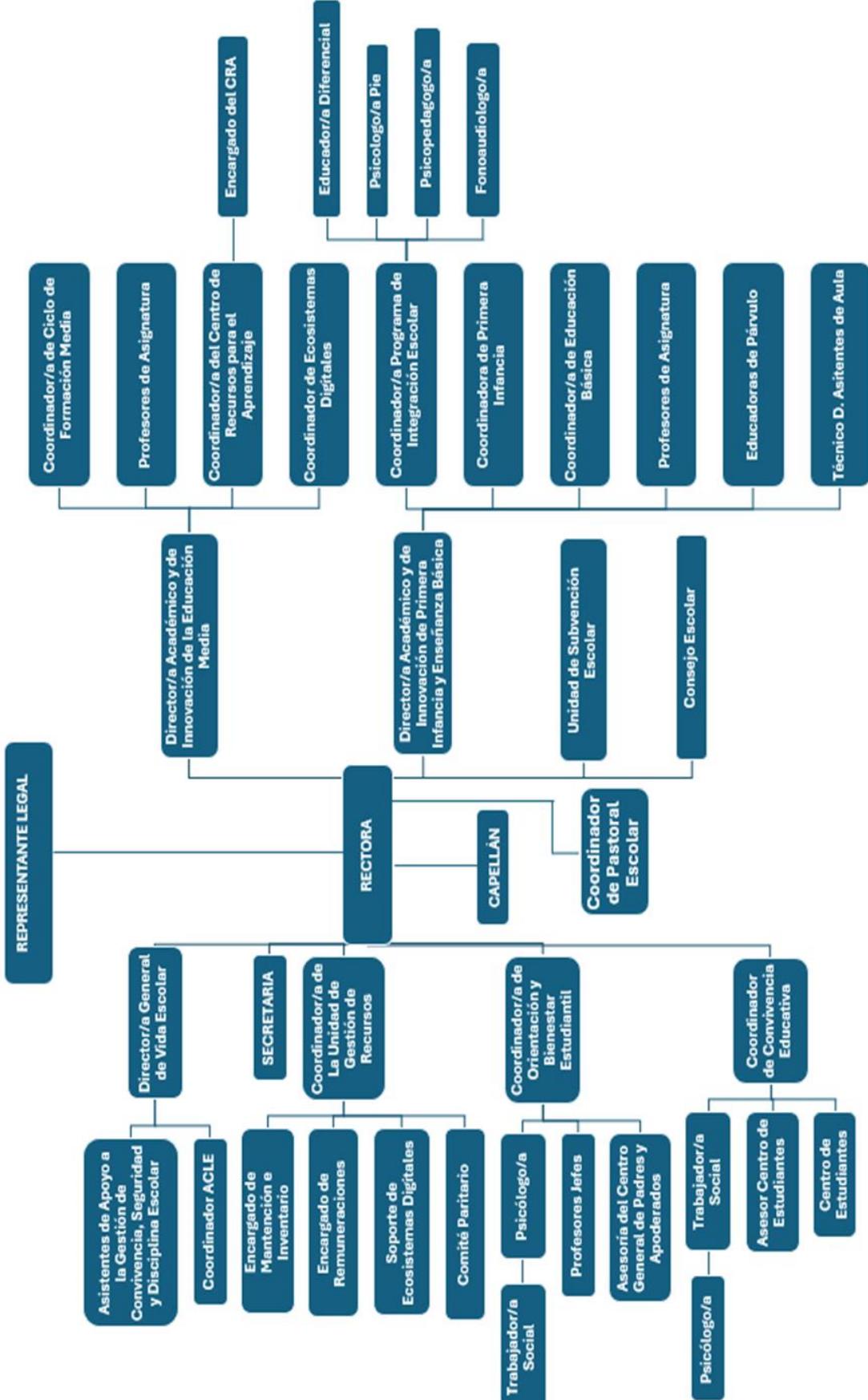
### 3.2 Asistente administrativo:

- a) Secretaria
- b) Encargado de Ecosistemas Digitales.
- c) Asistente de apoyo a la gestión de convivencia, seguridad y disciplina escolar
- d) Encargado de Mantención e Inventory
- e) Coordinador de Pastoral Escolar.
- f) Encargado del CRA.
- g) Encargado de Remuneraciones.

### 3.3 Profesionales

- a) Profesionales del Equipo Proyecto de Integración Escolar (PIE)
- b) Psicólogos y Trabajadores Sociales del área de Orientación y de Convivencia Educativa.

## ORGANIGRAMA



## **Párrafo 1º: Equipo Directivo**

### **Artículo 100º: RECTOR/A**

Profesional de la educación con experiencia en la dirección de establecimientos educacionales en las áreas de gestión y/o académicas. Funcionario/a que adhiere con totalidad al PEI del establecimiento y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución. Le corresponde liderar el desarrollo del PEI en cada uno de sus aspectos. Su labor se basa en una planificación estratégica, con objetivos claros, concretos y medibles. Lidera la experiencia de enseñanza – aprendizaje de calidad de los estudiantes, gestionando la institución de manera eficiente con miras a la formación integral de los estudiantes. Posee y desarrolla liderazgo educacional y vela por todos los estamentos de la comunidad escolar. Gestiona y supervisa todas las áreas del colegio y sus procesos críticos. Posee conocimiento de la normativa educacional.

Depende directamente de la Fundación, específicamente del presidente de la misma, pero posee, en los aspectos académicos, autonomía frente a la designación de cargos y asignación de docentes. Debe tener una relación fluida con el Representante Legal de la Fundación para acordar aspectos de carácter administrativo que involucren recursos financieros o aspectos legales. Posee una autonomía de decisiones académicas, la que consiste en proponer las decisiones y los cargos más importantes al Directorio de la Fundación, aun cuando éste último debe ratificar u observar dichas propuestas. Debe realizar una evaluación docente anual en profundidad y en rigor para compartirla con el Directorio. Debe velar, por último, para que su equipo esté al tanto de las obligaciones del marco regulatorio de MINEDUC y las cumpla a cabalidad y con la máxima eficiencia. El responsable final de este cumplimiento es el mismo Rector/a.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Representante Legal de la Fundación Educacional Juan Pablo II.

**Relación directa con:** El Equipo Directivo, la Unidad de Gestión de Recursos, la Unidad de Subvenciones, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y otros equipos técnico-administrativos que contribuyen a la gestión institucional.

### **Funciones y deberes:**

1. Liderar el desarrollo, implementación, monitoreo y resguardo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), garantizando su coherencia con el ideario católico, su proyección estratégica y su vivencia cotidiana en todos los ámbitos del quehacer escolar.
2. Guiar la conducción estratégica del colegio, elaborando, en conjunto con el equipo directivo y técnico, la planificación institucional de mediano y largo plazo, alineada con los estándares del Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE), asegurando el cumplimiento de metas en cada área.

3. Define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.
4. Desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.
5. Capacidad para liderar equipos docentes, gestionar procesos de mejora continua, integrar tecnologías educativas y articular acciones de acompañamiento socioemocional y vocacional.
6. Supervisar, acompañar y evaluar el trabajo del equipo directivo, técnico, docente y administrativo, en los ámbitos pedagógico, formativo, pastoral y de gestión de recursos, promoviendo la mejora continua, el liderazgo distribuido y una cultura profesional colaborativa.
7. Velar por la calidad de los aprendizajes, la equidad y la inclusión educativa, asegurando la implementación del currículum nacional y los programas propios, el cumplimiento del Reglamento de Evaluación y la cobertura curricular, articulando procesos de enseñanza con resultados institucionales.
8. Diseñar, coordinar y supervisar los instrumentos de gestión institucional (PEI, PME, Reglamento Interno, Manual de Convivencia, Plan de Seguridad, Sistema de Evaluación Interna), velando por su actualización permanente, pertinencia y articulación operativa.
9. Asegurar la efectiva elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), cumpliendo con los lineamientos ministeriales, los compromisos con el Representante Legal y los objetivos estratégicos del colegio, sustentado en evidencia.
10. Promover una cultura escolar centrada en el aprendizaje, la fe, el bienestar y la participación, desarrollando espacios de diálogo, reflexión pedagógica y trabajo colaborativo con estudiantes, familias, docentes y asistentes, desde una mirada humanista-cristiana.
11. Ejercer la representación oficial del establecimiento ante el Representante Legal, el MINEDUC, las redes educativas, instituciones públicas y privadas, gestionando relaciones estratégicas que fortalezcan el proyecto institucional y garanticen su sustentabilidad.
12. Impulsar y articular el accionar pastoral del colegio, garantizando que la formación espiritual y valórica esté presente transversalmente en la gestión pedagógica, la vida escolar y la vinculación con las familias, en coherencia con la identidad católica institucional.
13. Garantizar condiciones laborales dignas y un ambiente institucional sano, promoviendo el buen trato, la corresponsabilidad, la celebración de logros y el acompañamiento integral de los equipos humanos, fortaleciendo así el compromiso profesional del personal.
14. Difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.
15. Centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, y se responsabiliza por sus resultados.

16. Asegurar el uso eficiente, transparente y estratégico de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos del colegio, en coordinación con las unidades administrativas y el Representante Legal, resguardando la legalidad, la sustentabilidad y el aprendizaje.
17. Monitorear el cumplimiento normativo y técnico-pedagógico del establecimiento, promoviendo procesos de autoevaluación, auditoría interna y rendición de cuentas claras ante la comunidad educativa, el Representante Legal y los organismos de fiscalización educacionales.
18. Gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.
19. Se aseguran de cumplir con la normativa vigente.
20. Conocen y utilizan las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional.
21. Construir y consolidar la imagen institucional del colegio, liderando estrategias comunicacionales, participación comunitaria y vínculos significativos con las familias y actores del entorno, fortaleciendo la confianza y pertenencia.
22. Involucra a los estudiantes, padres y apoderados en el proceso educativo, apoyando la definición e implementación de sus planes de trabajo, integrándolos a las actividades del establecimiento y promoviendo su participación en actividades y decisiones del establecimiento, de acuerdo a lo establecido en los documentos oficiales de la institución.
23. Colabora con las organizaciones de estudiantes, padres y apoderados impulsando la formación de redes, en función del logro de las metas institucionales.
24. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

Según los estándares, las siguientes actividades deben ser compartidas, en mayor o menor medida, con el Representante Legal:

1. Sistematiza continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones.
2. Organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.
3. Implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.
4. Desarrolla e implementa, en conjunto con su Representante Legal, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.
5. Identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.
6. Reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.
7. Apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.
8. Demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.

9. Genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.
10. Implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.
11. Gestionan el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.
12. Promueven un clima laboral positivo.
13. Se asegura de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.
14. Se asegura de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
15. Se asegura del uso de la biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.
16. Lidera y monitorea el trabajo del Equipo Directivo y el Equipo de Gestión o Equipo Técnico-Pedagógico institucional.
17. Lidera los procesos de enseñanza-aprendizaje: conduce el diseño y planificación de los procesos educativos, especificando una secuencia de actividades que refleje etapas, actores, recursos, plazos y resultados, considerando la inundación de factores que aseguren el logro exitoso de los objetivos.
18. Desarrolla y gestiona el establecimiento educacional: lidera proyectos de desarrollo de la institución, involucrando a todos los actores, definiendo procesos, procedimientos y responsabilidades, promoviendo incentivos.
19. Evalúa la práctica educativa cotidiana del personal, verificando su alineamiento con el PEI, a través de la observación participativa de las actividades, en función del cumplimiento de los postulados y estándares de calidad del PEI.
20. Monitorea la planificación, ejecución y utilización eficiente de los recursos, supervisando las actividades de su área y creando procedimientos para un óptimo uso de recursos.
21. Evalúa el nivel de satisfacción institucional, aplicando procedimientos para conocer la opinión de los estudiantes, apoderados y profesores, manteniendo abiertos los canales de comunicación y diálogo.
22. Desarrolla las capacidades profesionales del equipo directivo, docentes y asistentes de la educación, de acuerdo con el MBDLE, diagnosticando las necesidades de capacitación y desarrollo de los docentes, aplicando instrumentos de observación y monitoreo de la práctica pedagógica y de la implementación de la planificación de cada asignatura, en función de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, considerando los recursos financieros disponibles.
23. Asegura el cumplimiento de los procedimientos de seguridad, convivencia y autocuidado en las actividades del establecimiento, tanto interno como externo.
24. Ejecuta acciones de mejora de la seguridad, convivencia y autocuidado, incorporando nuevos procedimientos administrando las condiciones laborales de acuerdo a la normativa legal vigente.

25. Lidera la construcción y consolidación de la imagen interna y externa del colegio, potenciando las instancias de comunicación que ofrece el establecimiento en su gestión ordinaria y utilizando métodos innovadores de comunicación social.
26. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

**Perfil y Competencias del cargo:**

1. Persona con liderazgo estratégico, ético y cristiano, capaz de conducir procesos de mejora institucional desde la fe y el compromiso pedagógico.
2. Alta capacidad para articular equipos, gestionar conflictos, acompañar a los distintos estamentos y promover aprendizajes de calidad.
3. Conocimiento profundo del sistema escolar chileno, de las políticas educativas y de las normativas que rigen a los establecimientos subvencionados.
4. Compromiso con la formación valórica y espiritual de los estudiantes, desde una mirada humanista, cristiana e inclusiva.
5. Espíritu de servicio, escucha activa, crítica, visión educativa y fuerte sentido de misión institucional.
6. Conocimiento profundo del sistema educativo chileno, de las políticas educativas, de la normativa vigente para establecimientos subvencionados, incluyendo la gestión del Programa de Mejoramiento Educativo (PME).

**Artículo 101º: CAPELLÁN**

El Capellán posee una gran experiencia pastoral y sensibilidad educativa, designado por la autoridad del Obispo. Funcionario que adhiere con total convicción al Proyecto Educativo Institucional del Colegio Juan Pablo II, y que encarna en su actuar diario los valores cristianos que sustentan la misión del establecimiento.

Es el guía espiritual de la comunidad escolar, animando con su presencia y testimonio la vivencia del Evangelio en la vida cotidiana del colegio. Colabora estrechamente con el equipo directivo y el área de pastoral, fortaleciendo la identidad católica institucional a través de celebraciones litúrgicas, acompañamiento espiritual y acciones pastorales significativas.

Se distingue por su cercanía con estudiantes, funcionarios y familias, su espíritu de servicio y su capacidad de orientar con sabiduría y respeto los procesos formativos desde una mirada de fe, esperanza y caridad. Promueve una comunidad unida, fraterna y comprometida con el bien común, siendo un referente espiritual que acoge, guía y alienta a todos los miembros de la comunidad educativa.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Rectora del Colegio.

**Relación directa con:** Coordinador/a de Pastoral Escolar, Dirección de Vida Escolar, estudiantes, funcionarios y familias.

**Funciones principales:**

1. Ser guía espiritual de la comunidad educativa, asegurando la vivencia del evangelio en el día a día escolar, conforme al PEI del Colegio Juan Pablo II.
2. Presidir eucaristías, liturgias, oraciones comunitarias y sacramentos, marcando los hitos litúrgicos del año escolar y celebraciones institucionales.
3. Acompañar espiritualmente a estudiantes, funcionarios y familias, siendo presencia cercana, escucha activa y apoyo en momentos significativos o difíciles.
4. Velar por la formación de la conciencia moral y espiritual, inspirando una vida coherente con los valores cristianos.
5. Colaborar con la Coordinación de Pastoral Escolar en la planificación y realización de jornadas, retiros, campañas solidarias, misiones y otras actividades evangelizadoras.
6. Representar al colegio ante la Iglesia local, fomentando la vinculación con parroquias, diócesis u otras instancias eclesiales.
7. Promover una comunidad escolar unida, fraterna y servicial, animando una cultura del cuidado y la fe comprometida.

**Perfil del cargo:**

1. Sacerdote designado por la diócesis correspondiente, con experiencia pastoral en contextos educativos.
2. Compromiso con la espiritualidad juvenil, la formación católica y el acompañamiento integral.
3. Capacidad para motivar, orientar y fortalecer la identidad cristiana del colegio.
4. Espíritu de servicio, cercanía, respeto a la diversidad y testimonio coherente de vida cristiana.

**Artículo 102º: DIRECTOR/A GENERAL DE VIDA ESCOLAR**

Profesional de la educación con experiencia en gestión educacional y/o de aula. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución. Miembro del equipo directivo que debe relacionarse directamente con los y las estudiantes y los apoderados en los ámbitos de las obligaciones valóricas y también disciplinarias.

Destaca por sus habilidades sociales que le permiten desarrollar un trato adecuado con los miembros de la comunidad escolar. Posee formación en el área de convivencia escolar, y maneja la normativa escolar actualizada. Posee habilidades de gestión y se destaca por su lealtad a la institución, responsabilidad, integridad moral, habilidades de gestión y comunicativas.

Le compete velar, promover y exigir el cumplimiento cabal del Manual de Convivencia del Colegio y respetar y hacer respetar los derechos y las obligaciones que de éste derivan para todos los miembros de la Comunidad Educativa, cada uno según su competencia.

Presta labores asesoras al equipo directivo y a la Rector/a del Colegio en el ámbito de las relaciones con los estudiantes y los diferentes estamentos del Colegio. Tiene conocimiento de nuevas tecnologías de la comunicación (NTICs).

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Rectora del Colegio Juan Pablo II.

**Relación directa con:** Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Asistentes de Vida Escolar, Centro de Padres y Apoderados, Centro de estudiantes.

**Funciones y deberes:**

1. Asesora a Dirección en aquello que se le solicite, cumpliendo puntualmente con sus requerimientos y demostrando en todo momento espíritu de unidad institucional.
2. Informa oportunamente a Dirección de todos aquellos aspectos o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso educacional.
3. Liderar la implementación y seguimiento de estrategias que promuevan un clima escolar seguro, acogedor y coherente con los valores cristianos del PEI.
4. Desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.
5. Sistematiza continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones.
6. Organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal a su cargo.
7. Participa en los equipos responsables de la formación integral de los estudiantes, velando por la articulación entre convivencia, bienestar, espiritualidad y acompañamiento emocional.
8. Colabora en el diseño e implementación de actividades de mejora de la convivencia incluidas en Plan de gestión de Convivencia Escolar.
9. Colabora en la actualización y revisión del Manual de Convivencia Escolar y los protocolos que forman parte del Reglamento Interno.
10. Apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.
11. Demuestra confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de la comunidad educativa.
12. Genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.
13. Implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal a su cargo.
14. Gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal a su cargo, según las necesidades del establecimiento.
15. Diseñar e implementar estrategias para favorecer la asistencia permanente, la revinculación y la prevención del abandono escolar, en colaboración con el equipo de orientación y convivencia.

16. Apoyar la formación de vínculos positivos con las familias, fortaleciendo la alianza familia-escuela desde una mirada pastoral y educativa.
17. Implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran un clima conductual nutritivo con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.
18. Genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.
19. Desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.
20. Difunde el Reglamento Interno de la organización escolar, especialmente el Manual de Convivencia y Protocolos de Acción utilizando diferentes medios, tales como la página web, documentos oficiales, material impreso, reuniones informativas, entre otros.
21. Define colaborativamente procedimientos para el cumplimiento de las normas de convivencia y de seguridad de las distintas actividades de la organización escolar a nivel interno y externo, considerando la normativa y reglamentos vigentes e informando oportunamente a través de los canales establecidos.
22. Identifica situaciones de conflicto, dialogando permanentemente con los actores de la comunidad educativa, acerca de la disciplina escolar y del acontecer del establecimiento en función de la prevención y solución de conflictos de forma oportuna.
23. Cautela la existencia de una base de datos para el seguimiento de la vida escolar de los estudiantes, registrando oportunamente la información relevante proporcionada por los docentes de aula.
24. Informa oportunamente a la comunidad educativa del estado del cumplimiento de normas, procedimientos y convivencia escolar, realizando reuniones con todos los estamentos, Consejo Escolar, entrevistas y otras, utilizando los medios de comunicación establecidos.
25. Vela por la aplicación del Reglamento Interno, utilizando reuniones con todos los estamentos, en función de su ajuste y reformulación.
26. Gestiona adecuadamente las siguientes funciones o acciones:
  - a) Apoya la revisión de la carga docente anual y propuesta de distribución de horas contrato de los docentes y asistentes de la educación.
  - b) Elaboración del calendario escolar anual.
  - c) Contribuye con la organización anual de los lugares físicos y de aspectos organizativos.
  - d) Supervisa del área de Registro Curricular (archivo, asistencia, calificaciones, alimentación de las plataformas SIGUE / Napsis)
  - e) Revisa los libros de clase digitales en lo concerniente a Dirección General de Vida Escolar.
27. Gestiona adecuadamente los siguientes aspectos relacionados con el personal contratado, especialmente en lo referente a inasistencias, licencias médicas, permisos y la gestión de la cobertura profesional en aula en caso de ausencia del docente.

28. Lidera el trabajo de los asistentes de apoyo a la gestión de convivencia, seguridad y disciplina escolar, encargados de la vigilancia de patios y pabellones, de la prevención de situaciones de conflicto, de la prevención y gestión de situaciones de conflicto y del seguimiento de temas administrativos.
29. Supervisa la elaboración y actualización del plan integral de seguridad escolar (PISE) y los ejercicios de simulacro de catástrofes.
30. Se asegura de resguardar los espacios y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.
31. Participa en el proceso de evaluación del personal a su cargo.
32. Modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.
33. Anticipan conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.
34. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

**Perfil del cargo:**

1. Persona con liderazgo ético, cristiano y formativo, capaz de construir comunidad y guiar procesos centrados en el desarrollo integral de los estudiantes.
2. Habilidades para la gestión de equipos diversos, resolución de conflictos y diseño de estrategias de prevención y acompañamiento.
3. Conocimiento actualizado en normativa de convivencia escolar (Decreto 67/2018, Ley de Inclusión, protocolos de actuación), política de bienestar, seguridad escolar y gestión institucional.
4. Habilidades demostradas de liderazgo humano, comunicación efectiva, resolución de conflictos, trabajo colaborativo, manejo de equipos y construcción de comunidad escolar.
5. Capacidad para articular acciones entre áreas pedagógicas, pastorales y psicosociales.
6. Espíritu de servicio, cercanía, escucha activa y compromiso con los valores que sustentan el proyecto educativo del colegio.
7. Ética profesional, integridad moral, sentido de servicio, sobriedad y criterio formativo al ejercer su rol como referente institucional en la vida escolar.

**Artículo 103º: DIRECTOR/A ACADÉMICO/A Y DE INNOVACIÓN DE ENSEÑANZA MEDIA**

Profesional de la educación con experiencia en la gestión curricular y de aula. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución. Docente directivo que coordina el Proyecto Curricular del establecimiento, asesorando al/la Rector/a en la toma de decisiones referentes a la programación, planificación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares.

Destaca por el logro de resultados, la lealtad a la institución y sus autoridades, la capacidad de liderar equipos y trabajar por el logro de objetivos. Propicia el

mejoramiento del rendimiento escolar de los estudiantes, procurando optimizar la obtención de logros, diseñando y promoviendo métodos, técnicas y estrategias de enseñanza que favorezcan el aprendizaje efectivo de los estudiantes.

**Dependencia jerárquica:** Rector/a del establecimiento.

**Relación directa con:** Coordinador/a de Ciclo de Formación Media, Docentes de Enseñanza Media, Profesores/as Jefes de Enseñanza Media, Coordinador/a PIE, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Director/a General de Vida Escolar, Gestor/a de Ecosistemas Digitales, Centro de Recursos para el Aprendizaje (CRA), Estudiantes y apoderados de Enseñanza Media.

**Funciones y deberes:**

1. Asesora a Dirección en aquello que se le solicite, cumpliendo puntualmente con sus requerimientos y demostrando en todo momento espíritu de unidad institucional.
2. Informa oportunamente a Dirección de todos aquellos aspectos o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso educacional.
3. Liderar la implementación pedagógica del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y del currículum nacional en el ciclo de 7º básico a 4º medio, asegurando su vivencia diaria en el quehacer escolar.
4. Supervisar la planificación curricular, las estrategias metodológicas y los procesos evaluativos en todos los niveles de Enseñanza Media.
5. Velar por la actualización y fortalecimiento del trabajo pedagógico, promoviendo prácticas de innovación educativa, uso de tecnologías y metodologías activas.
6. Monitorear y analizar los resultados de aprendizaje (evaluaciones internas, externas, PAES, SIMCE, DIA), identificando fortalezas y áreas de mejora para el ciclo.
7. Planificar y coordinar las acciones de mejora educativa, en articulación con los docentes, el Coordinador/a de Ciclo y los equipos de apoyo institucional.
8. Supervisar la ejecución de planes de nivelación, reforzamiento y acompañamiento académico a estudiantes que lo requieran.
9. Acompañar técnica y administrativamente al Coordinador/a de Ciclo de Formación Media, quien ejecuta tareas específicas de apoyo al trabajo académico del ciclo.
10. Organizar y dirigir reuniones de ciclo, jornadas de reflexión pedagógica, análisis de resultados y planificación estratégica.
11. Sistematizar y presentar informes de avance curricular, de resultados de aprendizaje y de implementación de proyectos educativos, en conjunto con su equipo de apoyo.
12. Coordinar acciones conjuntas con los equipos PIE, Vida Escolar, Pastoral Escolar y Vocacional y de Bienestar Estudiantil, en beneficio del desarrollo integral de los estudiantes.

13. Impulsar estrategias de acompañamiento socioemocional y vocacional para los estudiantes, fortaleciendo su trayectoria educativa y proyección de vida.
14. Participar en los procesos de autoevaluación institucional, construcción, seguimiento y evaluación del Programa de Mejoramiento Educativo (PME) en el área de Enseñanza Media.
15. Representar el área de Enseñanza Media en comités técnicos, jornadas de trabajo y reuniones de coordinación institucional.
16. Promover espacios de comunicación formativa y de corresponsabilidad educativa con los apoderados del ciclo.
17. Informar periódicamente a las familias sobre avances curriculares, trayectorias escolares, acompañamiento vocacional y desarrollo socioemocional de los estudiantes.
18. Propone y apoya la aplicación de metodologías innovadoras, generando las habilidades y competencias necesarias y la reflexión crítica de los estudiantes, adaptándolas a la realidad del establecimiento e incorporándolas en el trabajo de los departamentos.
19. Monitorea en forma sistemática las estrategias de trabajo de los docentes, observando clases, revisando la documentación correspondiente (planificación, libro de clases) y los trabajos realizados por los estudiantes, proponiendo acciones de mejora curricular.
20. Vela por un adecuado desempeño docente, a través de la promoción de metodologías innovadoras, la realización de consejos técnicos con docentes, reuniones técnicas con el equipo PIE, gestión de instancias de reflexión docente, la promoción de un ambiente de altas expectativas de logro de los estudiantes.
21. Sistematizar información académica y de gestión pedagógica (indicadores de desempeño, evaluaciones internas, reportes de avance) bajo la supervisión académica correspondiente.
22. Apoyar la implementación de estrategias de acompañamiento vocacional, inclusión y bienestar estudiantil en coordinación con los equipos técnicos y bajo la orientación de la Dirección Académica.
23. Colaborar en el fortalecimiento de la relación con las familias en aspectos pedagógicos y de trayectoria educativa, según los lineamientos institucionales.
24. Actualiza, difunde, aplica y resguarda el cumplimiento del Reglamento de Evaluación del colegio.

**Perfil del Cargo:**

1. Profesional de la educación con título habilitante para Enseñanza Media, preferentemente con formación complementaria en gestión educativa o innovación pedagógica.
2. Experiencia comprobada en liderazgo pedagógico y gestión académica en segundo ciclo básico y/o educación media.
3. Conocimiento actualizado del currículum nacional, evaluación por competencias, metodologías de innovación educativa y estrategias de apoyo a la diversidad.

4. Capacidad para liderar equipos docentes, gestionar procesos de mejora continua, integrar tecnologías educativas y articular acciones de acompañamiento socioemocional y vocacional.
5. Compromiso con el PEI del colegio, visión humanista-cristiana de la educación y alto sentido ético y de servicio.

**Artículo 104º: DIRECTOR/A ACADÉMICO/A Y DE INNOVACIÓN DE PRIMERA INFANCIA Y ENSEÑANZA BÁSICA**

Profesional de la educación con experiencia en la gestión curricular y en el trabajo directo en aula con niños y niñas desde la primera infancia hasta la enseñanza básica, que se adhiere plenamente al Proyecto Educativo Institucional del establecimiento y que encarna en su actuar los valores cristianos que lo inspiran, demostrando vocación pedagógica, sentido ético y compromiso con la formación integral de los estudiantes. Propicia el aprendizaje significativo desde una mirada integral del desarrollo infantil, promoviendo estrategias activas, inclusivas y lúdicas.

Destaca por su sensibilidad hacia la infancia, su capacidad de articulación entre los distintos actores del proceso educativo, su conocimiento actualizado de las bases curriculares y su habilidad para integrar innovación, evaluación formativa y acompañamiento docente en beneficio de los aprendizajes. Modela una práctica profesional centrada en el respeto, la esperanza educativa y la construcción de comunidad desde la fe y el saber pedagógico.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Rectora del Colegio Juan Pablo II.

**Relación directa con:** Coordinadores/as de Ciclo, Coordinador/a PIE, Docentes, Coordinador CRA, Unidad de Gestión de Ecosistemas Digitales, Técnicos y Asistentes de aula, Coordinador de ACLE, entre otros actores vinculados a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

**Funciones y deberes:**

1. Promover una cultura institucional centrada en el aprendizaje profundo, el desarrollo integral de los estudiantes y el uso de evidencia para la toma de decisiones pedagógicas.
2. Asesora a Dirección en aquello que se le solicite, cumpliendo puntualmente con sus requerimientos y demostrando en todo momento espíritu de unidad institucional.
3. Acompañar a los/as Coordinadores de Ciclo y equipos docentes en la planificación curricular, el diseño de evaluaciones, la retroalimentación efectiva y el uso de estrategias inclusivas y actualizadas.
4. Define los objetivos, resultados y alcance del proceso de enseñanza aprendizaje, especificando los indicadores y medios de verificación de objetivos y resultados.
5. Gestiona la adecuada implementación de los programas de estudio, cumpliendo con los objetivos de aprendizaje propuestos por el Ministerio, en

todos los niveles educativos. Gestiona la adecuada implementación de los programas propios del establecimiento, cuando corresponda.

6. Monitorear y analizar los resultados internos y externos (SIMCE, DIA, evaluaciones internas), proponiendo ajustes mediante planes de acción para la mejora continua.
7. Fomentar la innovación educativa, integrando metodologías activas, recursos digitales, trabajo interdisciplinario y evaluación por competencias.
8. Diagnóstica las necesidades de capacitación y desarrollo de los docentes, aplicando instrumentos de observación y monitoreo de la práctica pedagógica y de la implementación de la planificación de la asignatura, en función de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
9. Promover espacios de Desarrollo Profesional Docente, Comunidades de Aprendizaje Profesional y reflexión pedagógica.
10. Supervisar la implementación del currículum nacional según necesidades contextuales y el perfil del estudiante que se desea formar.
11. Genera espacios para la innovación en cada una de las asignaturas y/o módulos de aprendizaje, utilizando las horas de libre disposición, redefiniendo los contenidos, etc., en función de generar cambios de la estructura curricular.
12. Evalúa las actualizaciones del currículo realizadas, midiendo los resultados de los aprendizajes, consultando a los actores acerca de la pertinencia y utilidad de los cambios realizados.
13. Propone la carga académica anual, horarios de docentes y estudiantes, la distribución de profesores, el listado de PJ (en conjunto con el Departamento de Orientación) y la organización anual general.
14. Articular con el PIE, la Unidad de Convivencia, la Coordinación de Pastoral y otras áreas para favorecer un enfoque pedagógico integral.
15. Verifica periódicamente el cumplimiento de los objetivos de los procesos de aprendizaje enseñanza, evaluando indicadores de resultados y metas comprometidas, definiendo en conjunto con el equipo directivo y docentes las áreas críticas que debe mejorar.
16. Actualiza, difunde, aplica y resguarda el cumplimiento del Reglamento de Evaluación del colegio.
17. Sistematizar información académica y de gestión pedagógica (indicadores de desempeño, evaluaciones internas, reportes de avance) bajo la supervisión académica correspondiente.
18. Apoyar la implementación de estrategias de acompañamiento vocacional, inclusión y bienestar estudiantil en coordinación con los equipos técnicos y bajo la orientación de la Dirección Académica.
19. Colaborar en el fortalecimiento de la relación con las familias en aspectos pedagógicos y de trayectoria educativa, según los lineamientos institucionales.
20. Actualiza, difunde, aplica y resguarda el cumplimiento del Reglamento de Evaluación del colegio.
21. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

#### **Perfil del Cargo**

1. Persona con liderazgo pedagógico, estratégico y cristiano, capaz de inspirar, acompañar y transformar prácticas educativas desde una mirada ética y centrada en el estudiante.

2. Conocimiento profundo del currículum nacional, evaluación, estrategias de innovación y políticas educativas vigentes.
3. Habilidades para el trabajo colaborativo, la formación de equipos, el acompañamiento profesional y la resolución de desafíos pedagógicos.
4. Capacidad de integrar tecnología, reflexión crítica e innovación en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
5. Fuerte sentido de propósito educativo, compromiso con el PEI del colegio y visión transformadora de la educación católica.

**Artículo 105º: COORDINADOR/A DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL**

Profesional de la educación responsable de planificar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades formativas que fortalezcan en los diversos niveles de concreción curricular el carácter de formación integral y de catolicidad de la comunidad escolar del Colegio. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Rectora.

**Relación directa con:** Profesor/a Jefe, Coordinadores/as de Ciclo, Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Coordinador/a PIE, Dirección Académica y apoderados/as.

**Funciones y deberes:**

1. Acompañar a los y las estudiantes en su desarrollo emocional, social y vocacional, fomentando el autoconocimiento, la reflexión personal y la construcción de un proyecto de vida.
2. Diseñar e implementar planes de Desarrollo Personal y Vocacional.
3. Articula la integración de los Objetivos de Aprendizaje Transversales con los objetivos de aprendizajes de las diferentes asignaturas de aprendizaje y las actividades del establecimiento, verificando su coherencia con el PEI.
4. Desarrolla, implementa y promueve una política institucional que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.
5. Diseñar e implementar acciones que integren la orientación escolar, vocacional y personal, desde NT1 hasta 4º medio, de forma articulada con el PEI.
6. Monitorear y evaluar el trabajo de los profesores jefes.
7. Asesorar y apoyar a los profesores jefes en el desarrollo de las clases de orientación.
8. Supervisa el Programa de Vida Sana del establecimiento (EEPS).
9. Contribuir al crecimiento espiritual y valórica de todos los integrantes de la Comunidad Escolar.
10. Participar activamente en los comités técnicos (PIE, convivencia, vida escolar, pastoral) para contribuir con una mirada integral y articulada del bienestar estudiantil.

11. Define necesidades de orientación de los estudiantes y sus familias, utilizando metodologías de diagnóstico (cuestionarios, test, pautas de observación, entrevistas, etc.) sistematizando la información de los estudiantes y sus familias, formulando un plan de trabajo.
12. Orienta y/o colabora en el diseño e implementación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar, la actualización y revisión del Manual de Convivencia Escolar y protocolos que están en el Reglamento Interno.
13. Orienta y acompaña la creación e implementación de los Planes de Afectividad, Sexualidad y Género; y, Plan de Formación Ciudadana.
14. Evalúa el desarrollo del Programa de Orientación, verificando indicadores de cobertura, aplicación en niveles, asignaturas y/o módulos de aprendizaje, logro de metas y resultados, participación de diferentes actores e instituciones.
15. Gestiona el desarrollo de un plan de trabajo de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social planteados por la Agencia de la Calidad.
16. Orienta a los docentes en la elaboración y desarrollo de estrategias y actividades que favorezcan el aprendizaje de los modos de convivir promovidos por la Política Nacional de Convivencia Escolar (PNCE) y el PEI.
17. Coordinar talleres, charlas, actividades y estrategias que fortalezcan la salud mental, la autoestima, el bienestar y la toma de decisiones responsables.
18. Monitorear situaciones de estudiantes con dificultades personales, sociales o familiares, derivando y articulando con el equipo de apoyo psicosocial o externo cuando corresponda.
19. Promover el uso de instrumentos de orientación y seguimiento (fi chas, encuestas, entrevistas, etc.) para sustentar procesos de acompañamiento y toma de decisiones.
20. Genera una unidad de orientación vocacional, utilizando técnicas de diagnóstico y metodologías de desarrollo personal y vocacional, integrando redes de apoyo externas para que el alumno pueda proyectar su futura vida en centros de educación superior.
21. Coordina la gestión de redes de apoyo externas los procesos de postulación, becas, créditos y beneficios estudiantiles de las instituciones de educación superior, manteniendo la información actualizada y verificando la participación oportuna y efectiva de los estudiantes. Conduce la detección de condiciones y/o actitudes de riesgo de los estudiantes, activando los protocolos de acompañamiento teniendo en cuenta la situación.
22. Liderar junto a profesores jefes el proceso de acompañamiento individual y grupal de estudiantes, entregando herramientas a los docentes para mejorar el vínculo y la contención.
23. Elabora y da seguimiento al calendario anual del área.
24. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

**Perfil del cargo:**

1. Persona con profundo compromiso con el desarrollo integral del estudiante, capaz de guiar procesos de crecimiento personal desde una perspectiva formativa y valórica.
2. Conocimientos en orientación escolar, desarrollo socioemocional, ciclo vital, adolescencia y orientación vocacional.

3. Habilidades de comunicación, contención, escucha activa, acompañamiento individual y trabajo en red.
4. Capacidad para articular equipos diversos, colaborar con docentes y familias, y sostener un acompañamiento ético, oportuno y propositivo.
5. Compromiso con los valores del PEI del colegio, capacidad de generar comunidad y mirada esperanzadora sobre cada estudiante.

#### **Artículo 106º: COORDINADOR/A DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS**

Profesional del ámbito administrativo o financiero, con experiencia en gestión escolar y manejo de recursos públicos. Funcionario que adhiere plenamente al PEI del establecimiento, actuando con honestidad, eficiencia y compromiso ético en la administración de los recursos del colegio.

Se caracteriza por su rigurosidad en el cumplimiento de la normativa, capacidad de planificación estratégica, liderazgo organizacional y orientación al servicio. Vela por una gestión transparente y articulada con el proyecto educativo institucional, facilitando condiciones óptimas para el desarrollo de los aprendizajes y la vida escolar.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Rectora del colegio.

**Relación directa con:** Representante Legal, Rectora, Encargado de Mantención e Inventario y Encargado de Remuneraciones. Articula con el Coordinador de Vida Escolar.

#### **Funciones principales:**

1. Gestionar de forma eficiente los recursos financieros, humanos, materiales y contractuales del colegio, asegurando el uso transparente y racional de los mismos.
2. Gestionar los procesos administrativos asociados a contrataciones, finiquitos, y pago de remuneraciones de acuerdo con las disposiciones de la Fundación y las regulaciones ministeriales.
3. Gestionar el uso de los recursos financieros del Colegio de acuerdo a los criterios preestablecidos por la Fundación.
4. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de administración escolar, subvenciones y rendición de cuentas, ante el Ministerio de Educación u otros organismos pertinentes.
5. Velar por el cumplimiento de las normas y disposiciones laborales que regulan el quehacer de los funcionarios del Colegio.
6. Gestionar la adquisición y mantención de los recursos materiales del colegio, de acuerdo a los criterios establecidos por la Fundación.
7. Participar en la planificación estratégica y operativa institucional, especialmente en los componentes administrativos y de sostenibilidad presupuestaria.

8. Apoyar la elaboración y ejecución del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), asegurando que los recursos comprometidos se implementen de manera efectiva.
9. Preparar los insumos y procesos requeridos para la rendición de cuentas de las distintas subvenciones recibidas por el Colegio (General, PIE, SEP, Proretención, Mantención)
10. Coordinar procesos de compra, licitación, mantención, servicios externos, rendiciones, control presupuestario y recursos tecnológicos.
11. Supervisar los contratos laborales, procesos de remuneraciones y relaciones contractuales del personal de apoyo.
12. Gestionar los procesos administrativos asociados a contrataciones, finiquitos y pago de remuneraciones, conforme a las disposiciones de la Fundación y la normativa ministerial.
13. Velar por el cumplimiento de las normas laborales aplicables al funcionamiento del colegio.
14. Gestionar el uso y la adquisición de recursos financieros y materiales, según los criterios establecidos por la Fundación.
15. Llevar el control y preparar los insumos necesarios para la rendición de cuentas de subvenciones recibidas, incluyendo SEP, PIE y Subvención General.
16. Apoyar a las unidades técnico-pedagógicas en la disponibilidad oportuna de recursos e infraestructura para el aprendizaje, articulando sus requerimientos con la gestión administrativa.
17. Promover una cultura institucional basada en el orden, la eficiencia, la transparencia y el compromiso ético desde la gestión de los recursos.

**Tareas Específicas:**

1. Atender al personal en temas relacionados con contratos, remuneraciones y condiciones laborales.
2. Preparar, realizar y/o supervisar las liquidaciones de sueldo.
3. Pagar los sueldos.
4. Mantener actualizado el Libro de Remuneraciones.
5. Confeccionar planillas de imposiciones y efectuar oportunamente sus pagos.
6. Preparar la declaración mensual para BRP Mineduc.
7. Enviar certificados de cumplimiento laboral (F30).
8. Llevar el registro actualizado de funcionarios del colegio.
9. Controlar asistencia y cumplimiento de horarios.
10. Aplicar descuentos de remuneraciones según lo autorizado por la Fundación (F4, T7 Fundación)
11. Gestionar permisos administrativos normados por el Reglamento Interno y aquello que autorice el Presidente de la Fundación.
12. Realizar y tramitar las licencias que hayan sido autorizadas por el Rector/a y Representante Legal.
13. Recibir y tramitar licencias médicas, dando aviso de inmediato a Rectoría y Representante Legal.

14. Preparar balances, presupuestos anuales, estados de resultados e informes financieros para ser presentados a la fundación.
15. Realizar depósitos bancarios y despachar correspondencia diaria.
16. Mantener el libro de contabilidad.
17. Gestionar descuentos por planilla autorizados por el personal.
18. Ingresar documentos de gastos y remuneraciones al sistema informático.
19. Calcular y generar los formularios para pago de impuestos y retenciones (F29).
20. T. Realizar estado de resultados mensuales con detalle de ingresos y gastos por cuenta y por subvención.
21. Generar operación de renta anual (F22) y declaraciones juradas (F1887).
22. Emitir libro diario y libro mayor.
23. Realizar los pagos de las cuentas y facturas pendientes de proveedores.
24. Realizar las cotizaciones que los diversos proyectos educativos requieran y realizar compras con instituciones y/o proveedores de los insumos que el establecimiento necesite.
25. Administrar el gasto de insumos del Colegio (papel, tinta, útiles de aseo, implementos en general, etc.)
26. Gestionar el mantenimiento de los bienes de las distintas dependencias del colegio.
27. Realizar y mantener actualizado inventario de todos los bienes de las distintas dependencias, clasificados por subvención.
28. Entregar la rendición de cuentas cuando el Ministerio de Educación lo solicite.
29. CC. Categorizar el gasto de acuerdo con el plan de cuentas vigente de la Superintendencia de Educación.
30. Emitir archivo final de carga masiva Proceso anual de Rendición de Cuenta - Superintendencia de Educación.
31. Preparar rendición de cuentas de la Superintendencia de Educación para su carga en el Portal Oficial.
32. Confeccionar mensualmente el boletín de subvenciones.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional del área de administración, ingeniería, contabilidad, finanzas o gestión escolar, con experiencia en instituciones educativas.
2. Conocimiento actualizado en normativas sobre subvenciones escolares, rendición de la SEP, PIE, Pro Retención, manejo presupuestario, sistemas de control interno y otros.
3. Habilidades de liderazgo organizacional, planificación, resolución de conflictos y trabajo colaborativo con múltiples actores.
4. Capacidad para integrar la gestión administrativa al sentido formativo del proyecto educativo.
5. Compromiso con los valores del PEI, visión de servicio y ética profesional en el manejo de recursos.

## **Artículo 107º: COORDINADOR DE PASTORAL ESCOLAR**

Profesional con formación y experiencia en el ámbito educativo y pastoral, profundamente comprometido/a con el Proyecto Educativo Institucional del Colegio Juan Pablo II. Funcionario/a que encarna los valores del Evangelio en su quehacer diario, promoviendo una espiritualidad viva, cercana y coherente con la identidad católica del establecimiento.

Responsable de diseñar, animar y coordinar el Proyecto Pastoral del colegio, asegurando su integración con la vida escolar y el currículum institucional. Lidera acciones de evangelización, formación valórica y servicio solidario, generando experiencias significativas de encuentro con Dios.

Se distingue por su capacidad de liderazgo, creatividad y trabajo colaborativo, fortaleciendo la comunidad educativa desde una perspectiva espiritual, alegre y comprometida. Acompaña a estudiantes, funcionarios y familias en su crecimiento humano y espiritual, animando una pastoral activa y transformadora que inspira a vivir con sentido, fe y servicio.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Rectora del Colegio Juan Pablo II.

**Relación directa con:** Capellán, Coordinadores/as de Ciclo, Director/a General de Vida Escolar, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Encargado/a de Convivencia Educativa, Profesores Jefes, estudiantes y sus familias.

### **Funciones principales:**

1. Diseñar el Proyecto Pastoral del Colegio, de acuerdo a los lineamientos pastorales de la autoridad eclesiástica y del Equipo Directivo del establecimiento.
2. Liderar la planificación, implementación y evaluación del Plan Pastoral del colegio, asegurando su coherencia con el Proyecto Educativo Institucional y el calendario litúrgico.
3. Promover la formación espiritual, valórica y solidaria de los estudiantes mediante experiencias significativas de encuentro, interioridad, servicio y comunidad.
4. Coordinar y ejecutar celebraciones litúrgicas, jornadas, retiros, misiones y campañas solidarias que refuerzen la vivencia del evangelio.
5. Acompañar a docentes y funcionarios en su crecimiento espiritual, propiciando espacios de oración, reflexión y vida comunitaria.
6. Proponer la inserción de experiencias educativas-pastorales significativas en el currículum escolar.
7. Trabajar colaborativamente con el Capellán, garantizando una presencia pastoral activa, cercana y comprometida.

8. Fortalecer vínculos con las familias, propiciando su participación en actividades pastorales y de formación valórica.
9. Representar el área pastoral en reuniones técnicas, redes pastorales y actividades eclesiales externas al colegio.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional con formación pedagógica, teológica o pastoral, con experiencia en animación pastoral escolar.
2. Comprometido/a con la evangelización, la educación católica y la espiritualidad juvenil.
3. Capacidad para diseñar experiencias formativas y significativas desde una espiritualidad cristiana cercana y transformadora.
4. Habilidades de liderazgo pastoral, creatividad, comunicación efectiva y trabajo en equipo.
5. Coherencia con los valores del evangelio y del PEI, y espíritu de servicio comprometido con la comunidad educativa.

**Artículo 108º: COORDINADOR/A DE CONVIVENCIA EDUCATIVA**

Profesional con experiencia y formación en convivencia escolar. Funcionario que adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que lo caracterizan. Líder del equipo de convivencia educativa. Se relaciona directamente con los y las estudiantes y los apoderados en los ámbitos de la convivencia escolar.

Destaca por sus habilidades sociales que le permiten desarrollar un trato adecuado con los miembros de la comunidad escolar. Posee habilidades de gestión y se destaca por su lealtad a la institución, responsabilidad, integridad moral, habilidades de gestión y comunicativas. Es una persona proactiva, que promueve la buena convivencia en la comunidad escolar. Tiene habilidades de resolución de conflictos, escucha empática, prudencia y resguardo de la imagen y privacidad de las personas, conforme lo establece el Reglamento Interno.

Presta labores asesoras al equipo directivo y a la Rectora en el ámbito de las relaciones con los estudiantes y los diferentes estamentos del Colegio.

**Funciones y deberes:**

1. Asesora a la Rectora en aquello que se le solicite, cumpliendo puntualmente con sus requerimientos y demostrando en todo momento espíritu de unidad institucional.
2. Informa oportunamente al Coordinador/a de Orientación y Bienestar Estudiantil y Rectoría de todos aquellos aspectos o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso educacional.
3. Coordina al equipo de convivencia.
4. Lidera la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Convivencia Educativa, asegurando su coherencia con el PEI y la normativa vigente del MINEDUC.

5. Vela por la detección y definición de las necesidades de orientación de los estudiantes y sus familias, utilizando metodologías de diagnóstico (cuestionarios, test, pautas de observación, entrevistas, etc.) sistematizando la información de los estudiantes y sus familias, formulando un plan de trabajo.
6. Lidera el diseño e implementación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar y la actualización y revisión del Manual de Convivencia Escolar y protocolos que están en el Reglamento Interno.
7. Gestionar protocolos de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar, violencia o vulneración
8. Establece relaciones de cooperación de los estudiantes y apoderados, asistiendo a reuniones del centro de estudiantes y apoderados, acompañándolos en sus planes de trabajo, y atendiéndolos cuando así lo soliciten.
9. Elaborar el Plan Anual de Convivencia Escolar, en concordancia con el PEI y el Proyecto Pastoral.
10. Modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.
11. Implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.
12. Previene conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.
13. Monitorear, evaluar y generar informes, reportes e indicadores sobre situaciones de convivencia, ausentismo, conflictividad u otros factores que afecten el bienestar estudiantil.
14. Intenciona buenas prácticas de convivencia y genera espacios de reflexión sobre la misma, fomentando prácticas democráticas e inclusivas.
15. Tiene una mirada proyectiva sobre cómo prever y atender situaciones de violencia escolar suscitadas al interior del establecimiento educacional.
16. Desarrolla estrategias para formar a grupos de estudiantes que puedan hacerse cargo del manejo de conflictos.
17. Acompañar a docentes y equipos técnicos en el diseño e implementación de estrategias de aula orientadas a fortalecer la convivencia, el clima emocional y el sentido de comunidad.
18. Se encarga de responder a los requerimientos de instituciones con relación a la convivencia escolar, como oficios, resoluciones, etc.
19. Maneja la base de datos del equipo de convivencia, y da seguimiento a los casos, conforme lo estipula el Reglamento Interno.
20. Gestiona capacitación a los docentes en temas relacionados con convivencia escolar, resolución de conflictos, entre otros temas.
21. Coordinar y supervisar el trabajo del/la psicólogo/a y trabajador/a social del equipo de Convivencia Educativa, asegurando la intervención oportuna, articulada y ética frente a situaciones complejas.
22. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

**Perfil del cargo:**

1. Persona con formación y experiencia en gestión de la convivencia escolar, preferentemente del área de la educación, psicología, trabajo social u otro afín.
2. Conocimiento actualizado de la normativa sobre convivencia, protocolos ministeriales, estrategias de intervención psicosocial y trabajo con comunidades educativas.
3. Habilidades de liderazgo, trabajo en red, mediación, comunicación asertiva y conducción de equipos.
4. Capacidad para actuar con prudencia, respeto, compromiso ético y visión restaurativa.
5. Compromiso con los valores del PEI del colegio y fuerte orientación al bienestar integral del estudiantado.

**Artículo 109º: COORDINADOR/A DE CICLO DE EDUCACIÓN MEDIA (7º BÁSICO A 4º MEDIO)**

Profesional de la educación con experiencia en la gestión curricular y de aula. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución. Docente que colabora con el Director Académico y de Innovación en la implementación del Currículum. Destaca por el logro de resultados, la lealtad a la institución y sus autoridades, la capacidad de liderar equipos y trabajar por el logro de objetivos. Propicia el mejoramiento del rendimiento escolar de los estudiantes, procurando optimizar la obtención de logros, diseñando y promoviendo métodos, técnicas y estrategias de enseñanza que favorezcan el aprendizaje efectivo de los estudiantes.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Director Académico y de Innovación de Educación Media..

**Relación directa con:** Docentes del ciclo, Profesores Jefes, Coordinador/a PIE, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Encargado de Convivencia Educativa, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Director General de Vida Escolar, estudiantes y apoderados.

**Funciones y deberes:**

1. Apoyar técnicamente la ejecución de las orientaciones curriculares, pedagógicas y de innovación instruidas por el Director/a Académico de Innovación.
2. Informa oportunamente al Director/a Académico y de Innovación de todos aquellos aspectos o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso educacional.
3. Colaborar en la organización y logística de reuniones de ciclo, jornadas de reflexión pedagógica y espacios de análisis de resultados de aprendizaje.

4. Acompañar el seguimiento de planificación curricular, evaluación por competencias y proyectos de innovación educativa definidos por la Dirección Académica.
5. Realiza observaciones de clases, dan reportes de acompañamiento al aula y participa en el proceso de evaluación docente anual.
6. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

**Perfil del Cargo:**

1. Profesional de la educación con título habilitante para Enseñanza Media, preferentemente con formación complementaria en gestión educativa o innovación pedagógica.
2. Experiencia comprobada en liderazgo pedagógico y gestión académica en segundo ciclo básico y/o educación media.
3. Conocimiento actualizado del currículum nacional, evaluación por competencias, metodologías de innovación educativa y estrategias de apoyo a la diversidad.
4. Compromiso con el PEI del colegio, visión humanista-cristiana de la educación y alto sentido ético y de servicio.

**Artículo 110º: COORDINADOR DE EDUCACIÓN BÁSICA**

Docente de aula con experiencia en el ciclo de 1º a 6º básico, comprometido/a con el Proyecto Educativo Institucional del Colegio Juan Pablo II y con los valores cristianos que lo inspiran, demostrando vocación docente, compromiso ético y disposición al trabajo colaborativo.

Es responsable de acompañar la implementación de acciones curriculares, evaluativas y formativas en el ciclo de Educación Básica, apoyando la planificación, el seguimiento de los aprendizajes y la articulación con equipos técnicos, docentes y familias. Su rol es operativo y técnico, enfocado en facilitar el cumplimiento de las orientaciones académicas y fortalecer el trabajo en aula.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Directora Académica y de Innovación de Primera Infancia y Educación Básica.

**Relación directa con:** Docentes del ciclo (1º a 6º básico), Profesores/as Jefes, Coordinador/a PIE, Coordinador/a de Evaluación y Currículum, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Director/a General de Vida Escolar y apoderados del ciclo.

**Funciones principales:**

1. Colaborar en la implementación de acciones pedagógicas y administrativas encomendadas por la Directora Académica de Primera Infancia y Educación Básica.

2. Apoyar la coordinación de reuniones pedagógicas, jornadas de planificación y seguimiento de aprendizajes, siguiendo instrucciones técnicas del nivel.
3. Acompañar la ejecución de planificaciones, evaluaciones y registros de avances curriculares conforme a los lineamientos institucionales.
4. Apoyar la sistematización de información académica (resultados de evaluaciones, reportes de avance) y preparar insumos para la toma de decisiones académicas.
5. Apoyar la articulación de estrategias de atención a la diversidad, en coordinación con el equipo PIE y bajo supervisión de la Directora Académica y de Innovación.
6. Facilitar actividades de vinculación con las familias del ciclo en temas pedagógicos y formativos que sean definidos por la Dirección Académica.

**Perfil del cargo:**

1. Docente de educación básica, con experiencia en apoyo técnico-administrativo y conocimiento del currículum nacional.
2. Capacidad de trabajo en equipo, cumplimiento de instrucciones pedagógicas y organización de tareas administrativas.
3. Compromiso con la visión educativa institucional, respeto por la diversidad y vocación de servicio a la comunidad educativa.

**Artículo 111º: COORDINADORA DE PRIMERA INFANCIA**

Docente con experiencia en Educación Parvularia, comprometida con el desarrollo integral de niños y niñas desde sus primeros años. Profesional que adhiere plenamente al Proyecto Educativo Institucional del Colegio Juan Pablo II y que encarna los valores cristianos a través de una práctica pedagógica sensible, cuidadosa y centrada en la infancia.

Colabora estrechamente con la Dirección Académica de Primera Infancia en la implementación de acciones técnico-pedagógicas y administrativas del ciclo, apoyando la planificación, el seguimiento de los aprendizajes y la articulación con los equipos de aula. Su rol es de acompañamiento, ejecución y gestión de tareas claves que permiten resguardar la calidad y continuidad del proceso educativo en NT1 y NT2.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Directora Académica y de Innovación de Primera Infancia y Educación Básica.

**Relación directa con:** Educadoras/es de párvulos, Asistentes o Técnicos de Aula, Coordinador/a PIE, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Encargado/a de Convivencia Educativa, Director/a de Vida Escolar y apoderados del ciclo.

**Funciones principales:**

1. Apoyar técnicamente la ejecución de las directrices pedagógicas y administrativas definidas por el Director Académico de Primera Infancia y Educación Básica.
2. Colaborar en la organización de reuniones de ciclo, espacios de reflexión pedagógica y jornadas de seguimiento de aprendizajes, siguiendo las instrucciones académicas.
3. Acompañar el cumplimiento de las planificaciones, registros de progreso, evaluaciones formativas y portafolios de estudiantes, según orientaciones entregadas.
4. Apoyar la coordinación de acciones de apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales o transitorias, en colaboración con el equipo PIE y bajo supervisión de la Dirección Académica.
5. Ejecutar tareas administrativas y técnicas asociadas al ciclo, como sistematización de datos, elaboración de informes de avance y apoyo en actividades de transición educativa (NT2-1º básico).
6. Participar en actividades de vinculación con familias del ciclo, en espacios formativos y comunicacionales, cuando sea requerido por el Director Académico.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional de la educación, preferentemente Educador/a de Párvulos, con capacidad de apoyo técnico-administrativo y experiencia en Educación Inicial.
2. Habilidades de trabajo colaborativo, comunicación efectiva, organización de tareas y orientación a la mejora continua.
3. Compromiso con el PEI institucional, sensibilidad pedagógica y actitud proactiva de servicio al desarrollo de la Primera Infancia.

**Artículo 112: DOCENTE DE ASIGNATURA**

Docente encargado de impartir clases en algún o algunos niveles que tengan relación con su formación profesional. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución. Se destaca por su buen desempeño profesional, compromiso con sus estudiantes y lealtad a la institución y sus autoridades.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Director/a Académico/a y de Innovación del nivel.

**Relación directa con:** Estudiantes, Profesor/a Jefe, Coordinador/a de Ciclo, Coordinador/a PIE, Coordinador/a de Evaluación y Currículum, Unidad Técnica Pedagógica, Encargado/a de Convivencia Educativa y familia del estudiante cuando sea necesario.

**Funciones y deberes:**

1. Colabora con la Dirección académica, Coordinador de Ciclo y Dirección de Vida Escolar en aquello que se le solicite, cumpliendo puntualmente con sus requerimientos y demostrando en todo momento espíritu de unidad institucional.
2. Informa oportunamente a la Dirección académica, Coordinador de Ciclo y Dirección de Vida Escolar de todos aquellos aspectos o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso educacional.
3. Implementa efectivamente las Bases Curriculares y los programas de estudio.
4. Elabora las planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
5. Sigue las directrices establecidas por el Director Académico y de Innovación relacionadas con el desarrollo de los programas de estudio, asegurando su total cobertura y la adecuada elaboración de materiales de enseñanza y evaluación.
6. Establece relaciones de respeto, solidaridad y compañerismo con sus pares.
7. Centra sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar.
8. Usa estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.
9. Establece vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.
10. Evalúa, monitorea el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases.
11. Se asegura de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad.
12. Hace uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.
13. Identifica tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios.
14. Implementa estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.
15. Identifica a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementa medidas efectivas para apoyarla.
16. Implementa estrategias efectivas para evitar la deserción escolar.
17. Incorpora un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas.
18. Fomenta el desarrollo espiritual de los estudiantes, a través del cumplimiento de las propuestas del Área Pastoral (oración de la mañana, eucaristías, acciones solidarias, entre otras)
19. Participa activamente en las actividades de desarrollo espiritual que propone el colegio desde el Área Pastoral, como jornadas, Retiros, Eucaristías, entre otras.
20. Conoce, hace suyo, cumple y transmite el Proyecto Educativo Institucional, el Reglamento Interno, Manual de Convivencia y los Protocolos de Acción, y sigue los procedimientos apropiados en caso de accidente, catástrofe natural, entre otros.

21. Se mantiene actualizado en el área pedagógica y de su propia asignatura, e incorpora innovaciones metodológicas y tecnológicas en su enseñanza.
22. Establece una relación profesional con los estudiantes y sus apoderados, atendiéndolos con cordialidad y espíritu de servicio, y lenguaje formal, sin dar lugar a familiaridades. Como forma de proteger a sus docentes.
23. El Colegio no autoriza establecer relaciones de amistad a través de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, u otras) con estudiantes y/o apoderados.
24. Cumple a cabalidad con todos los aspectos definidos en su contrato, tales como la puntualidad en todo momento, cumplir con las horas de colaboración, asistir a los consejos de profesores, firma del control biométrico, etc.
25. Establece un manejo adecuado del libro digital, manteniéndolo al día (notas, asistencia, contenidos), de acuerdo con las formalidades exigidas (Las notas las deberá poner con lápiz de pasta azul, no deberá hacer borrones, ni menos usar lápiz grafito. Del mismo modo, en su interior solo mantener documentación autorizada).
26. Se responsabiliza de las actividades que realizan los estudiantes durante las horas de clases a su cargo, ya sean dentro o fuera del colegio.
27. Entrega a tiempo de todo documento solicitado por el jefe de departamento o equipo directivo, y respeta los canales administrativos para el adecuado desarrollo de la función pedagógica (revisión de materiales, autorización de multicopiado, etc.). Mantiene y entrega puntualmente toda la documentación de sus estudiantes.
28. Consigna en el Registro de salida, cuando tenga actividades fuera del colegio, la autorización correspondiente, indicando día, hora, número de estudiantes y lugar de visita.
29. Se mantiene atento y dispuesto a supervisar, durante los períodos de recreo, horas de almuerzo, etc., el comportamiento de los estudiantes, corrigiendo conductas, formando hábitos de aseo y limpieza.
30. Cuida los bienes generales del local escolar y conservación del edificio, y se responsabiliza de aquellos que se le confían por inventario.
31. Mantiene informados a los padres y/o apoderados de sus estudiantes respecto del proceso enseñanza-aprendizaje y de las actitudes y conductas de ellos. Se reúne con los apoderados en las horas correspondientes, sin que esto intervenga en su labor docente.
32. Cuida y promueve permanentemente la buena imagen del colegio como institución.
33. Participa activamente cuando el colegio organiza algún evento artístico, cultural o deportivo, preocupándose que la actividad tenga el realce que corresponda, sin descuidar ningún detalle para que la actividad resulte en orden, en cumplimiento a los objetivos propuestos, en la medida que se desarrollen en el horario de trabajo.
34. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.
35. Mantiene dentro del colegio una actitud de vida compatible con el ejercicio de la docencia.
36. La distribución horaria de los docentes puede sufrir modificaciones, de un año escolar a otro, para lo cual el docente comprometerá bajo firma su nueva disponibilidad horaria en el mes de octubre, para ser considerada en la confección del horario para el siguiente año escolar.

**Perfil del cargo:**

1. Docente con vocación de servicio, compromiso y disposición a formar en valores, principalmente los institucionales.
2. Dominio disciplinar sólido y capacidad pedagógica para adaptar los aprendizajes a la realidad de los estudiantes.
3. Conocimiento del currículum nacional, evaluación formativa y estrategias inclusivas.
4. Habilidades para el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la planificación rigurosa y la retroalimentación pedagógica.
5. Capacidad de gestionar ambientes de aprendizaje seguros, desafiantes y motivadores.

**Artículo 113º PROFESORES/AS JEFES**

Docente que, en cumplimiento de sus funciones, es responsable de la marcha y orientación del curso a su cargo, en lo concerniente a los aspectos pedagógicos y de formación integral. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución.

Se caracteriza por su buen desempeño profesional, liderazgo, dedicación a sus responsabilidades, compromiso con sus estudiantes y lealtad a la institución y sus autoridades. Por el carácter propio de la concepción del Colegio sobre el docente, todo profesor de la institución debe estar dispuesto a asumir esta responsabilidad con espíritu de profesional formador, líder y guía de los y las estudiantes.

**Dependencia jerárquica:** Coordinador de Orientación y Bienestar Estudiantil.

**Relación directa con:** Estudiantes y sus familias, equipo de docentes que realizan clases a su curso, Coordinador/a de Ciclo, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Coordinador/a PIE, Coordinador/a de Orientación, Asistentes de Vida Escolar y Técnicos y Asistentes de aula si corresponde.

**Funciones y deberes:**

1. Acompañar de manera personalizada a los y las estudiantes del curso asignado, promoviendo su desarrollo integral en lo académico, valórico, emocional y social.
2. Se mantiene actualizado, de la trayectoria de sus estudiantes: asistencia, calificaciones, anotaciones, etc.
3. Informa al Orientador o Coordinador Académico, según corresponda, de situaciones que puedan afectar el adecuado desarrollo de las actividades con los estudiantes y/o apoderados.
4. Mantiene al día los documentos relacionados con la identificación de cada alumno y el avance pedagógico del curso a su cargo.

5. Planificar y liderar los consejos de curso, actividades formativas, celebraciones y jornadas reflexivas, en colaboración con las áreas de pastoral, orientación y vida escolar.
6. Fomenta el desarrollo espiritual de los estudiantes, a través del cumplimiento de las propuestas del Área Pastoral (oración de la mañana, eucaristías, acciones solidarias, entre otras)
7. Participa activamente en las actividades de desarrollo espiritual que propone el colegio desde el Área Pastoral, como jornadas, Retiros, Eucaristías, entre otras.
8. Mantiene al menos una entrevista anual o tutoría con cada uno de sus estudiantes.
9. Mantiene al menos una entrevista anual con cada apoderado, en los horarios designados.
10. Citar a los apoderados de manera individual o colectiva para conocerlos, felicitarlos o cuando se presenten situaciones que requieran orientación, retroalimentación, apoyo o resolución conjunta.
11. Realiza un monitoreo sistemático a los estudiantes que se encuentran con Compromiso de Actuación Personal (CAP), con derivación a Dirección de Vida Escolar que trabaja el Encargado/a de Convivencia Educativa.
12. Liderar la formación del grupo curso fomentando el respeto, la inclusión, el sentido de pertenencia y la vivencia de los valores cristianos del PEI.
13. Dirige, motiva, orienta y evalúa las reuniones de apoderados del curso, informando la situación del curso a su cargo.
14. Entrega información requerida de los estudiantes de su curso al estamento que la solicite.
15. Realiza en forma eficiente y oportuna las tareas administrativas propias del Profesor/a Jefe, conforme a los lineamientos del Colegio (como el cuidado del libro de clases, participación en reuniones, entrega de informes solicitados, entre otras).
16. Participa y apoya activamente con su curso en las actividades que planifique el colegio; aniversario, Fiestas Patrias en el Colegio, muestra de talleres, entre otros.
17. Colabora con la directiva de estudiantes y de padres de curso en la elaboración y desarrollo de su plan de trabajo.
18. Motiva, anima y apoya a sus estudiantes en la participación del Centro de Estudiantes del establecimiento.
19. Motiva la participación de los estudiantes en las actividades de la Pastoral del colegio.
20. Monitorear asistencia, puntualidad, participación y desempeño general de sus estudiantes, activando estrategias de acompañamiento y revinculación cuando corresponda.
21. Generar y fortalecer una relación cercana, formativa y proactiva con los apoderados y apoderadas del curso, promoviendo la corresponsabilidad en la formación de sus hijos e hijas.
22. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

**Perfil del cargo:**

1. Persona con vocación educativa y fuerte sentido de misión, capaz de ejercer un liderazgo pedagógico y humano en su grupo curso.
2. Habilidades de comunicación empática, escucha activa, contención emocional y trabajo colaborativo con distintos actores escolares.
3. Conocimiento en estrategias de formación integral, tutoría, mediación, resolución de conflictos y acompañamiento emocional básico.
4. Coherencia profesional con los valores del PEI, espíritu de servicio y disposición permanente al acompañamiento.

**Artículo 114º EDUCADORA DE PÁRVULOS**

Profesional de la educación que busca favorecer los aprendizajes de calidad en los primeros años de vida, teniendo a sus estudiantes como el centro de su gestión pedagógica. Funcionaria que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución.

Se caracteriza por su buen desempeño profesional, liderazgo, dedicación a sus responsabilidades, compromiso con sus estudiantes y lealtad a la institución y sus autoridades. Se destaca por su prudencia, responsabilidad y habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente Director/a Académica y de Innovación de primera infancia y educación básica, y articula su labor con el Director/a General de Vida Escolar.

**Relación directa con:** Niños y niñas de educación parvularia y sus familias, Coordinador/a de Ciclo, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Coordinador/a PIE, Coordinador/a de Orientación, Asistentes de Vida Escolar y Técnicos y Asistentes de aula si corresponde.

**Funciones y deberes:**

1. Informa oportunamente a Dirección e integrantes del Equipo Directivo que corresponda sobre aquellos aspectos o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso educacional.
2. Conoce, hace suyo, cumple y transmite el Reglamento Interno, Manual de Convivencia y los Protocolos de Acción, y sigue los procedimientos apropiados en caso de accidente, catástrofe natural, entre otros.
3. Desarrolla las planificaciones de acuerdo a las Bases Curriculares de la Educación Parvularia, el Marco para la Buena Enseñanza y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento.
4. Implementa un proceso de evaluación de acuerdo a las características de cada nivel y grupo.
5. Se mantiene actualizado en el área pedagógica e incorpora innovaciones metodológicas y tecnológicas en su enseñanza.

6. Sigue las directrices establecidas por la Dirección Académica de Primera Infancia relacionadas con el desarrollo de los programas de estudio y la elaboración de materiales de enseñanza y evaluación.
7. Elabora las adecuaciones curriculares correspondientes.
8. Fomenta e internaliza en el estudiante, hábitos, valores y actitudes, especialmente a través del ejemplo personal.
9. Promueve en los niños y las niñas la confianza, la construcción de identidad y el gozo por el aprendizaje.
10. Promueve el sentido de pertenencia, la participación y la ciudadanía en los párvulos de acuerdo a su nivel de desarrollo.
11. Genera experiencias e interacciones que valoran la diversidad y promueven la inclusión dentro de cada grupo y nivel.
12. Promueve experiencias que incentiven la conciencia de la propia corporalidad mediante el movimiento, favoreciendo la autonomía y la exploración en los niños y las niñas.
13. Potencia la imaginación y la creatividad de los párvulos mediante interacciones pedagógicas que valoran las diferentes expresiones artísticas.
14. Promueve el desarrollo del lenguaje verbal en los párvulos, propiciando la comunicación y extendiendo sus capacidades y habilidades de comprensión y expresión.
15. Fomenta la exploración del entorno natural por medio de experiencias que estimulan la curiosidad y el desarrollo del pensamiento científico en los párvulos.
16. Fomenta el pensamiento lógico matemático, favoreciendo en los párvulos la resolución de problemas.
17. Organiza y crea ambientes físicos flexibles, lúdicos y pedagógicamente intencionados para el aprendizaje significativo e inclusivo de la comunidad.
18. Genera situaciones de aprendizaje variadas y pertinentes a los diferentes ritmos y necesidades de aprendizaje de los párvulos
19. Establece una relación profesional con los apoderados de sus estudiantes, atendiéndolos con cordialidad y espíritu de servicio.
20. Cumple con todos los aspectos definidos en su contrato, tales como la puntualidad en todo momento, cumplir con las horas de colaboración, asistir a los consejos de profesores (GPT), firma del libro digital de asistencia, etc.
21. Mantiene al menos una entrevista anual con cada apoderado, en los horarios designados.
22. Establece un manejo adecuado del libro de clases digital, manteniéndolo al día, de acuerdo con las formalidades exigidas.
23. Se responsabiliza de las actividades que realizan los estudiantes durante las horas en las que están a su cargo, ya sea dentro o fuera del colegio.
24. Entrega a tiempo de todo documento solicitado por la Dirección Académica, y respeta los canales administrativos para el adecuado desarrollo de la función pedagógica (revisión de materiales, autorización de multicopiado, etc.). Mantiene y entrega puntualmente toda la documentación de sus estudiantes.
25. Cuida los bienes generales del local escolar y conservación del edificio, y se responsabiliza de aquellos que se le confían por inventario.

26. Mantiene informados a los padres y/o apoderados de sus estudiantes respecto del proceso enseñanza-aprendizaje y de las actitudes y conductas de ellos. Se reúne con los apoderados en las horas correspondientes, sin que esto intervenga en su labor docente.
27. Cuida y promueve permanentemente la buena imagen del Colegio como institución.
28. Participa activamente cuando el colegio organiza algún evento artístico, cultural o deportivo, preocupándose que la actividad tenga el realce que corresponda, sin descuidar ningún detalle para que la actividad resulte en orden, en cumplimiento a los objetivos propuestos.
29. Mantiene sobriedad en el vestir de acuerdo con las funciones de su rol.
30. Es el líder técnico de su personal a cargo.
31. Establece una relación profesional con los estudiantes y sus apoderados, atendiéndolos con cordialidad y espíritu de servicio, y lenguaje formal, sin dar lugar a familiaridades. Como forma de proteger a sus docentes, el Colegio no autoriza establecer relaciones de amistad a través de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, u otras) con estudiantes y/o apoderados.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional de la educación comprometida con el aprendizaje integral y el bienestar de niños y niñas, en coherencia con el PEI y los valores católicos institucionales.
2. Diseña, implementa y evalúa experiencias pedagógicas significativas, basadas en las Bases Curriculares de Educación Parvularia y metodologías activas.
3. Genera ambientes seguros, inclusivos y estimulantes que promueven el desarrollo emocional, cognitivo, social, corporal y artístico de los párvulos.
4. Establece vínculos respetuosos y colaborativos con las familias y el equipo educativo, promoviendo la participación y corresponsabilidad en el proceso formativo.
5. Se destaca por su liderazgo pedagógico, responsabilidad, ética profesional y compromiso con el desarrollo institucional.

**Artículo 115º: COORDINADOR/A PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR (PIE)**

Educador/a diferencial, psicólogo o profesional afín, con experiencia en programas de integración educativa. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución. Lidera el equipo de integración. Destaca por su buen desarrollo profesional, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso con los estudiantes.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Director/a Académica y de Innovación de Primera Infancia y Enseñanza Básica.

**Relación directa con:** Docentes de aula, Educadores/as Diferenciales, Psicopedagogos/as, Fonoaudiólogos/as, Terapeutas Ocupacionales, Kinesiólogos/as, Coordinadores/as de Ciclo, Profesor/a Jefe, Dirección de Vida Escolar y familias.

**Funciones y deberes:**

1. Liderar la planificación, implementación, seguimiento y evaluación del Programa de Integración Escolar, conforme a la normativa vigente y al Proyecto Educativo Institucional del colegio.
2. Trabaja de manera articulada junto a los Directores Académicos de innovación.
3. Mantener actualizada la documentación técnica y administrativa exigida por el Ministerio de Educación, incluyendo evaluaciones, informes, registros y plataformas.
4. Distribuye las horas PIE de los docentes regulares de aula, según las directrices del Ministerio y de Coordinación Académica.
5. Coordinar y supervisar al equipo multidisciplinario PIE, asegurando la correcta ejecución de los apoyos y adecuaciones curriculares requeridas por los estudiantes con NEE.
6. Asegura la mantención del aula de recursos.
7. Supervisa el cumplimiento de las horas de aula y aula de recursos por alumno y por docente.
8. Elaborar e implementar el Plan de Trabajo Anual del PIE, gestionando recursos, tiempos y articulación con el equipo directivo y técnico.
9. Monitorea de forma sistemática el trabajo de las educadoras diferenciales, observando clases, realizando acompañamiento y retroalimentación de desempeño.
10. Acompañar a los docentes en el diseño y aplicación de estrategias diversificadas, adecuaciones curriculares, planificación colaborativa y evaluación diferenciada.
11. Coordinar reuniones de evaluación diagnóstica, seguimiento y planificación interdisciplinaria con el equipo PIE y otros estamentos del colegio.
12. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional del área de la educación con especialización en inclusión educativa, psicopedagogía, educación diferencial u otra afín.
2. Experiencia en liderazgo de equipos multidisciplinarios, planificación de apoyos inclusivos y gestión de programas PIE.
3. Conocimiento profundo de las normativas vigentes en educación inclusiva, NEE, adecuaciones curriculares y evaluación diversificada.
4. Habilidades de liderazgo pedagógico, comunicación efectiva, trabajo colaborativo y orientación al acompañamiento integral de los estudiantes.
5. Compromiso con los valores del PEI del colegio, con énfasis en la justicia, dignidad humana, equidad e inclusión.

## **Artículo 116º: COORDINADOR/A DEL CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE (CRA)**

Docente o bibliotecario/a con experiencia en gestión de recursos pedagógicos, fomento lector y alfabetización informacional. Miembro clave del equipo académico, que articula el uso del CRA con docentes, estudiantes y equipos técnico-pedagógicos. Funcionario/a que adhiere plenamente al PEI del establecimiento y promueve activamente los valores católicos de la institución.

Destaca por su liderazgo, capacidad de planificación, innovación pedagógica, compromiso con el desarrollo integral de los estudiantes y manejo en profundidad de la plataforma ministerial de Biblioteca Digital Escolar, teniendo siempre actualizada la base de datos del CRA perteneciente al establecimiento.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Director Académico y de Innovación Enseñanza Media.

**Relación directa con:** Encargado/a CRA, docentes, Coordinadores/as de Ciclo, Gestor/a de Ecosistemas Digitales, Coordinador/a PIE, estudiantes y Dirección General de Vida Escolar.

### **Funciones principales:**

1. Liderar la implementación del Plan de Fomento Lector y Acceso a Recursos Digitales del colegio, alineado con los objetivos institucionales y del MINEDUC.
2. Diseñar y coordinar actividades de animación lectora, alfabetización informacional y uso pedagógico de los recursos CRA, en todos los niveles.
3. Promover el uso transversal del CRA como espacio pedagógico activo, articulando con los equipos docentes y técnico-pedagógicos.
4. Gestionar junto al encargado/a CRA los recursos físicos y digitales disponibles, asegurando su actualización, conservación y pertinencia educativa.
5. Coordinar con el Gestor/a de Ecosistemas Digitales la integración de recursos tecnológicos y plataformas educativas al uso del CRA.
6. Monitorear el impacto del CRA en el desarrollo de habilidades lectoras, informacionales y de investigación, proponiendo mejoras continuas.
7. Participar en redes CRA, capacitaciones del MINEDUC y jornadas internas de reflexión pedagógica.

### **Perfil del cargo:**

1. Docente o bibliotecólogo/a con formación y/o experiencia en gestión de recursos pedagógicos y fomento lector.
2. Capacidad de liderazgo, planificación, acompañamiento docente y articulación con equipos pedagógicos.
3. Conocimiento en alfabetización informacional, recursos digitales y estrategias de animación lectora.
4. Compromiso con el PEI del colegio y la formación integral de los estudiantes.

## **Artículo 117º COORDINADOR DE ECOSISTEMAS DIGITALES**

Profesional del ámbito educativo o tecnológico, con experiencia en innovación pedagógica digital. Funcionario que adhiere plenamente al PEI del establecimiento y promueve una cultura digital ética, crítica y creativa en coherencia con los valores católicos de la institución.

Se destaca por su liderazgo técnico y pedagógico, su compromiso con el aprendizaje activo y su capacidad para acompañar a docentes y estudiantes en el uso formativo de las tecnologías. Asegura el funcionamiento integral del ecosistema digital escolar, fomenta el desarrollo de competencias digitales y aporta al proceso de transformación educativa desde una mirada inclusiva, colaborativa e innovadora.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Director Académico y de Innovación de Enseñanza Media.

**Relación directa con:** Docentes, Coordinadores/as de Ciclo, Coordinador/a CRA, Coordinador/a PIE, Encargado/a CRA, Dirección de Vida Escolar, Unidad de Gestión Administrativa y Encargado/a de Ecosistemas Digitales.

### **Funciones principales:**

1. Liderar el diseño, implementación y evaluación del plan de transformación digital educativa, asegurando su coherencia con el PEI y el PME.
2. Acompañar a los docentes en la integración pedagógica de tecnologías, promoviendo estrategias didácticas innovadoras y el uso formativo de herramientas digitales para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las más diversas áreas del currículum.
3. Coordinar capacitaciones internas para el desarrollo de competencias digitales de docentes y de estudiantes.
4. Supervisar y articular el trabajo del Encargado/a de Ecosistemas Digitales, velando por el funcionamiento técnico y pedagógico del ecosistema digital.
5. Participar en el diseño de recursos digitales, plataformas institucionales y soluciones tecnológicas para la gestión del aprendizaje y la evaluación.
6. Contribuir a la motivación de la diversidad de los y las estudiantes a los procesos de socialización y a la potenciación de las distintas habilidades del currículum, a través del uso de la informática.
7. Representar al área en redes profesionales, proyectos externos o iniciativas institucionales de innovación.
8. Apoyar la construcción de una cultura digital ética, crítica y creativa, desde una mirada formativa e inclusiva.
9. Favorecer el acceso a la información y participación en proyectos informáticos de redes educativas regionales, interregionales e internacionales; ampliando la visión de mundo del estudiante y del docente.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional del ámbito educativo o de tecnologías educativas, con experiencia en innovación pedagógica digital.
2. Dominio de plataformas digitales, recursos tecnológicos, gestión de aula digital y cultura escolar.
3. Habilidades de liderazgo, formación docente, planificación estratégica y acompañamiento pedagógico.
4. Compromiso con el PEI del colegio y su proyecto de transformación educativa desde la fe y el aprendizaje activo.

**Artículo 118º ASISTENTE DE APOYO A LA GESTIÓN DE CONVIVENCIA, SEGURIDAD Y DISCIPLINA ESCOLAR**

Profesional de la educación con experiencia en gestión educacional y/o de aula. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución.

Destaca por sus habilidades sociales que le permiten desarrollar un trato adecuado con los miembros de la comunidad escolar. Posee habilidades de gestión y se destaca por su lealtad a la institución, responsabilidad, integridad moral, habilidades de gestión y comunicativas.

**Dependencia jerárquica:** Responden directamente al Director/a General de Vida Escolar.

**Relación directa con:** Estudiantes, Profesores Jefes, Coordinadores/as de Ciclo, Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Docentes y Familias.

**Funciones y deberes**

1. Asesora a Dirección General de Vida Escolar en aquello que se le solicite, cumpliendo puntualmente con sus requerimientos y demostrando en todo momento espíritu de unidad institucional.
2. Informa oportunamente a Dirección General de Vida Escolar de todos aquellos aspectos o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso educacional.
3. Acompañar y supervisar a los estudiantes en espacios comunes como patios, pasillos, accesos y comedor, asegurando un ambiente respetuoso, seguro y formativo.
4. Promover activamente el buen trato, la resolución pacífica de conflictos y el cumplimiento de normas de convivencia dentro y fuera del aula.
5. Vela por la limpieza y buena presentación de los espacios físicos del establecimiento.
6. Supervisa la presentación personal del alumnado, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento interno.
7. Colaborar con el equipo de Vida Escolar en la aplicación de protocolos de actuación ante situaciones de riesgo, conflicto o vulneración de derechos.

8. Participar en reuniones y capacitaciones orientadas al fortalecimiento de su rol formativo dentro de la comunidad educativa.
9. Supervisa que los libros de clase digitales estén al día en lo concerniente a Director/a General de Vida Escolar.
10. Apoyar en el ingreso, salida, desplazamientos y eventos institucionales, siendo referentes de orden, acompañamiento y contención.
11. Informar oportunamente a sus superiores cualquier situación que pueda afectar la seguridad, bienestar o formación de los estudiantes.
12. Establecer relaciones respetuosas y formativas con los estudiantes, promoviendo una cultura escolar basada en el respeto, el servicio y el cuidado mutuo.

**Perfil del cargo:**

1. Persona con vocación de servicio educativo, responsabilidad y compromiso con la formación integral de los estudiantes.
2. Habilidades interpersonales, capacidad de observación, contención emocional y trabajo en equipo.
3. Actitud proactiva, empática, respetuosa y formativa en el ejercicio de la autoridad.
4. Actitud coherente con los valores del PEI del colegio y disposición para ser presencia formativa en la vida escolar cotidiana.

**Artículo 119º: TÉCNICO O ASISTENTE DE AULA**

Funcionario/a de nivel técnico, que tiene como función asistir a la educadora de párvulos y/o profesor/a de educación básica en el trabajo diario con los niños y niñas del nivel de primera infancia y primeros niveles de Educación Básica. Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución.

Es un/a funcionario/a que favorece la adquisición de aprendizajes oportunos y pertinentes de los niños de acuerdo a sus características, necesidades e intereses.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Director/a Académico de Primera Infancia y Enseñanza Básica.

**Relación directa con:** Educadoras/es de párvulos o docentes del ciclo, estudiantes, Coordinador/a de PIE (cuando corresponda), Coordinador/a de Convivencia Educativa, Asistentes de Vida Escolar y Dirección General de Vida Escolar.

**Funciones y deberes:**

1. Colaborar activamente en la creación de un ambiente de aula seguro, ordenado y estimulante, en el que los estudiantes se sientan acogidos y respetados.
2. Apoyar al docente titular en el desarrollo de actividades pedagógicas, rutinas diarias y estrategias de aprendizaje en el aula.
3. Atiende al grupo curso en ausencia de la Educadora o profesor de educación básica.

4. Acompañar a estudiantes que requieren apoyo adicional durante actividades pedagógicas, recreos, ingreso, alimentación u otras rutinas escolares.
5. Prepara y organiza material didáctico.
6. Participar en el proceso de observación, retroalimentación y seguimiento del desarrollo de los estudiantes, entregando información relevante al docente y al equipo de apoyo.
7. Se responsabiliza de la atención de los niños en el patio, baño, comedor.
8. Promover actitudes de respeto, empatía, cooperación y hábitos de autonomía en los niños y niñas.
9. Implementa espacios de aprendizaje, de acuerdo con la planificación pedagógica
10. Apoyar en tareas administrativas básicas asociadas a la gestión del aula (materiales, organización de espacios, asistencia, entre otros).
11. Colabora en la realización de las rutinas pedagógicas, tanto dentro de la sala como en otros espacios.
12. Establecer relaciones colaborativas con el equipo docente y técnico, actuando con disposición, respeto y compromiso hacia la misión del colegio.
13. Muestra corrección y sobriedad al vestir, siendo obligatorio el uso de delantal.

**Perfil del cargo:**

1. Persona con vocación de servicio educativo, compromiso con la formación integral de los estudiantes y disposición a trabajar colaborativamente.
2. Conocimiento de dinámicas de aula y habilidades para acompañar a estudiantes en edad escolar, especialmente en los primeros niveles.
3. Habilidad para contener, guiar y apoyar emocional y socialmente a los estudiantes dentro y fuera del aula.
4. Compromiso con los valores y principios del PEI del colegio, y disposición a contribuir a la formación de ambientes escolares seguros y afectivos.
5. Capacidad de observación, proactividad, responsabilidad y actitud colaborativa.

**Artículo 120º COORDINADOR/A ACLE**

Profesional comprometido con la formación integral del estudiantado, capaz de diseñar, liderar y evaluar espacios extracurriculares que potencian habilidades, talentos e intereses diversos. Promueve ambientes formativos inclusivos, motivadores y seguros, en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), articulando lo pedagógico con lo artístico, deportivo, científico, tecnológico, espiritual y cultural.

Destaca por su capacidad de planificación, liderazgo pedagógico y acompañamiento activo de los estudiantes, orientando el desarrollo personal a través de experiencias educativas significativas más allá del aula tradicional. Es referente en la promoción de la participación estudiantil, el compromiso con las familias y la articulación con equipos docentes y directivos. Su actuar refleja

responsabilidad, creatividad, ética profesional y vocación por fortalecer la vida escolar mediante actividades ACLE.

**Dependencia jerárquica:** Coordinador/a General de Vida Escolar.

**Relación directa con:** Estudiantes participantes, Coordinadores/as de Ciclo (cuando corresponda), Dirección General de Vida Escolar, Dirección Académica y de Innovación (cuando se vincule con aprendizajes curriculares), apoderados y otros docentes de ACLE.

**Funciones principales:**

1. Diseñar, implementar y evaluar las planificaciones y actividades formativas que promuevan el desarrollo de habilidades, talentos e intereses de los estudiantes en espacios extracurriculares.
2. Generar ambientes de aprendizaje seguros, motivadores y respetuosos, promoviendo la inclusión, la participación activa y el trabajo colaborativo.
3. Planificar talleres alineados con los valores del PEI, integrando metodologías activas y recursos pertinentes al nivel y enfoque del taller.
4. Acompañar a los estudiantes en su desarrollo personal a través de la práctica artística, deportiva, cultural, científica, tecnológica o espiritual.
5. Participar activamente en eventos institucionales (muestras, encuentros, presentaciones), visibilizando los aprendizajes adquiridos en los espacios ACLE.
6. Comunicar al Director General de Vida Escolar situaciones relevantes en relación a la asistencia, compromiso o bienestar de los estudiantes.
7. Mantener contacto respetuoso y colaborativo con las familias, promoviendo la participación responsable de los estudiantes en los talleres.

**Perfil del cargo:**

1. Persona con vocación formativa y compromiso con el desarrollo integral del estudiantado.
2. Conocimiento técnico o pedagógico en el área específica del taller (arte, música, deporte, ciencia, espiritualidad, liderazgo, etc.).
3. Habilidades de planificación, conducción de grupos, trabajo colaborativo y acompañamiento activo de estudiantes.
4. Capacidad para generar experiencias educativas profundas más allá del aula tradicional.
5. Compromiso con los valores y principios del PEI del colegio, y disposición a fortalecer la comunidad escolar a través de la vida extracurricular.

#### **Artículo 121º: EDUCADOR/A DIFERENCIAL Y/O PSICOPEDAGOGA/O PIE**

Educador/a diferencial y/o psicopedagoga/o con experiencia en programas de integración. Miembro del equipo PIE. Funcionario que Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que

caracterizan a la institución. Destaca por su proactividad, creatividad, responsabilidad y compromiso con sus estudiantes.

**Dependencia jerárquica:** Responden directamente al Coordinador/a del Programa de Integración Escolar (PIE).

**Relación directa con:** Docentes de aula, estudiantes con NEE, apoderados, Coordinadores/as de Ciclo, Profesor/a Jefe, equipo multidisciplinario PIE, Dirección Académica y de Innovación.

**Funciones y deberes:**

1. Cumple con las funciones encomendadas por la legislación vigente.
2. Reporta oportunamente cualquier información relevante al Coordinador del Programa PIE, Director/a Académico y de Innovación de Educación Media/Básica y Primera Infancia y Rector/a
3. Evalúa a los estudiantes pertenecientes al PIE y proponer un esquema de trabajo para cada uno.
4. Acompañar en el aula a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Transitorias (en adelante: NEET)
5. Cumple con el trabajo personal con estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes (en adelante: NEEP).
6. Implementar estrategias de apoyo individual y grupal para estudiantes que presentan necesidades educativas especiales (NEE), proveyendo herramientas que favorezcan su participación activa y aprendizaje significativo.
7. Elaborar y mantener actualizados los informes técnicos, registros de avance, planificaciones y toda documentación requerida por el Ministerio de Educación.
8. Diseñar, aplicar y monitorear adecuaciones curriculares de acceso y/o significativas, en colaboración con docentes de aula y según normativa vigente.
9. Participar en la planificación colaborativa con los equipos docentes, aportando con recursos, estrategias diferenciadas y orientaciones específicas para el diseño de clases inclusivas.
10. Atiende a los estudiantes PIE en la forma y lugar acordados con su coordinador.
11. Realizar procesos de evaluación psicopedagógica o diagnóstica, según corresponda, que permitan orientar intervenciones pedagógicas pertinentes y fundamentadas.
12. Participar en reuniones interdisciplinarias del equipo PIE y en encuentros con familias, promoviendo el trabajo conjunto y la corresponsabilidad en el proceso educativo del estudiante.
13. Contribuir a la construcción de un ambiente escolar inclusivo, participando en acciones institucionales que promuevan la diversidad, la equidad y el respeto.
14. Monitorear los progresos de los estudiantes en el aula regular, ajustando estrategias y articulando con los distintos profesionales del equipo PIE y docentes.
15. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

**Perfil profesional:**

1. Conocimiento actualizado de las bases curriculares, evaluación diversificada y normativa vigente sobre PIE.
2. Capacidad para diseñar apoyos contextualizados, intervenir pedagógicamente y trabajar en equipo de forma colaborativa y respetuosa.
3. Compromiso con la inclusión, el respeto por la diversidad y los valores cristianos del PEI del colegio.
4. Alto nivel de organización, empatía, comunicación y responsabilidad profesional.

**Artículo 122º: UNIDAD DE SUBVENCIÓN ESCOLAR**

Profesional con conocimientos sólidos en normativa educacional vigente, gestión de subvenciones, matrícula y plataformas ministeriales (SIGE, SAE). Se desempeña con alto nivel de responsabilidad y precisión en el manejo de datos sensibles, cumpliendo plazos y lineamientos exigidos por la administración escolar y el Ministerio de Educación. Demuestra actitud colaborativa, ética profesional y una comunicación asertiva y respetuosa con familias, docentes y otros estamentos. Su actuar refleja un compromiso pleno con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y la permanencia escolar de los y las estudiantes.

Se caracteriza por su capacidad organizativa, eficiencia bajo presión y disposición a colaborar con distintas áreas del establecimiento, aportando a la toma de decisiones institucionales mediante reportes actualizados de asistencia, matrícula y datos críticos para el financiamiento del colegio. Tiene un rol clave en la articulación con Vida Escolar para la prevención del ausentismo crónico y apoya activamente en auditorías o procesos externos.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Rectora.

**Relación directa con:** Rectora, Coordinador/a de Gestión Administrativa, Secretaría, Docentes, apoderados/as, estudiantes, entre otros.

**Funciones principales:**

1. Gestionar y supervisar el proceso de matrícula anual y admisión de estudiantes, asegurando la correcta documentación, plazos y cumplimiento normativo.
2. Monitorear y registrar diariamente la asistencia escolar en coordinación con los y las docentes, velando por su correcta carga en las plataformas oficiales.
3. Administrar los sistemas de control de subvención escolar (SIGE), manteniendo la información actualizada y respaldada.
4. Coordinar procesos de actualización de datos, retiros, traslados y situaciones especiales vinculadas a estudiantes y sus registros oficiales.

5. Generar reportes periódicos sobre matrícula, asistencia y variables asociadas a subvenciones, para el equipo directivo y el Representante Legal.
6. Articular acciones con la Coordinación de Vida Escolar para abordar casos de ausentismo reiterado o riesgo de deserción escolar.
7. Apoyar en la planificación y ejecución de auditorías, fiscalizaciones o procesos externos relacionados con subvenciones.
8. Mantener contacto fluido con las familias en procesos clave de matrícula, regularización o actualización de información.

**Perfil del cargo:**

1. Conocimientos en gestión escolar, manejo de plataformas ministeriales (SIGE, SAE), y procesos administrativos educativos.
2. Capacidad de organización, manejo de información sensible, trabajo bajo presión y resolución eficiente de situaciones administrativas.
3. Conocimiento actualizado de la normativa que regula la subvención escolar, asistencia obligatoria y procesos de matrícula.
4. Actitud colaborativa, ética profesional, excelente trato con apoderados y disposición a trabajar con distintas áreas del colegio.
5. Compromiso con el PEI del colegio y vocación por apoyar la permanencia escolar de todos los estudiantes.

**Artículo 123º: PSICÓLOGO/A PIE**

Profesional con formación en psicología educacional o clínica infantojuvenil, con experiencia en inclusión escolar y trabajo interdisciplinario. Su labor se orienta al diagnóstico, intervención y acompañamiento de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE), en articulación con docentes, familias y otros profesionales del equipo PIE. Actúa con ética, responsabilidad y sensibilidad, promoviendo el bienestar emocional y el aprendizaje de cada estudiante desde una perspectiva inclusiva.

Desarrolla informes diagnósticos, apoya la elaboración de Planes de Apoyo Individual (PAI) y ejecuta intervenciones psicológicas breves, individuales o grupales, para favorecer habilidades socioemocionales. Su quehacer está alineado con los principios del PEI, la normativa vigente del Ministerio de Educación y la misión de una escuela centrada en la diversidad y la equidad.

**Dependencia Jerárquica:** Coordinador/a de Programa de Integración Escolar.

**Relación directa con:** Coordinador/a PIE, Profesores jefes y de asignatura, Educadores Diferenciales, Terapeuta Ocupacional/ Fonoaudiólogo (si corresponde), Apoderados de estudiantes PIE, Estudiantes beneficiarios del Programa PIE, Director Académico y de Innovación.

**Funciones principales:**

1. Participar en la identificación, evaluación psicopedagógica y reevaluación de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE), siguiendo los protocolos y criterios establecidos por la normativa PIE.
2. Elaborar informes psicológicos de diagnóstico y seguimiento de los estudiantes con NEE, conforme a los formatos y requisitos del Programa de Integración Escolar.
3. Contribuir en la elaboración y actualización de los Planes de Apoyo Individual (PAI) en conjunto con el equipo multidisciplinario, considerando aspectos emocionales, conductuales y de aprendizaje.
4. Realizar intervenciones psicológicas breves, individuales o grupales, para fortalecer habilidades socioemocionales de los estudiantes beneficiarios PIE y a otros estudiantes que lo requieran.
5. Asesorar a docentes de aula común y educadores diferenciales en estrategias de inclusión, adecuaciones curriculares y manejo de conductas adaptativas.
6. Apoyar la articulación del trabajo PIE con los planes de convivencia escolar y apoyo al bienestar de los estudiantes con NEE.
7. Participar en reuniones de coordinación interna del equipo PIE, en la elaboración de informes técnicos y en la planificación institucional del programa.
8. Sistematizar registros de evaluaciones, intervenciones y avances de los estudiantes PIE, conforme a los requisitos de auditoría y supervisión del MINEDUC.
9. Mantener comunicación fluida y formativa con los apoderados de estudiantes PIE, favoreciendo la continuidad de apoyos en el hogar y la corresponsabilidad educativa.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional con conocimientos en psicología infantil, inclusión educativa y normativa PIE, comprometido con la diversidad y el aprendizaje integral.
2. Participa en evaluaciones diagnósticas y seguimiento de estudiantes con NEE, elaborando informes y planes de apoyo en conjunto con el equipo multidisciplinario.
3. Realiza intervenciones breves que fortalecen el bienestar emocional, habilidades sociales y la adaptación escolar de los estudiantes beneficiarios.
4. Asesora a docentes y educadores diferenciales en estrategias de inclusión, adecuaciones curriculares y manejo conductual.
5. Se destaca por su trabajo colaborativo, sistematización rigurosa de información, comunicación efectiva con las familias y compromiso con el PEI.

**Artículo 124º FONOAUDIÓLOGO/A PIE.**

Profesional especialista en lenguaje, comunicación y funciones orofaciales, cuya labor es clave en la atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE). Participa activamente en el equipo interdisciplinario del PIE,

aportando una mirada especializada que enriquece la comprensión integral del desarrollo infantil y las prácticas pedagógicas inclusivas.

Diseña e implementa intervenciones fonoaudiológicas personalizadas, promueve estrategias para el desarrollo del lenguaje funcional en el aula regular, y mantiene comunicación constante con las familias para apoyar la continuidad del proceso terapéutico. Su accionar se enmarca en la normativa educacional vigente y en los valores del Proyecto Educativo Institucional (PEI), con una fuerte orientación al bienestar y participación activa de cada estudiante.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Coordinador/a del Programa de Integración Escolar (PIE).

**Relación directa con:** Educadores/as Diferenciales, Psicopedagogo/a, Docentes de aula, estudiantes con NEE, familias, Coordinadores/as de Ciclo, Dirección Académica y de Innovación.

**Funciones principales:**

1. Evaluar, diagnosticar y apoyar a estudiantes con trastornos del lenguaje, habla, comunicación y funciones orales, entregando intervenciones especializadas según las necesidades detectadas.
2. Diseñar e implementar planes de intervención fonoaudiológica individuales o grupales, articulados con los objetivos curriculares y los planes de trabajo del PIE.
3. Participar en el trabajo interdisciplinario del equipo PIE, contribuyendo con su mirada especializada a la comprensión integral del estudiante y a la toma de decisiones pedagógicas.
4. Realizar seguimiento y monitoreo del avance de los estudiantes atendidos, ajustando las estrategias de intervención de forma oportuna.
5. Coordinar reuniones con apoderados para orientar respecto a los apoyos brindados, los progresos observados y recomendaciones para el hogar.
6. Asesorar a los docentes y educadores diferenciales en estrategias que favorezcan la comunicación funcional y el desarrollo del lenguaje en el aula regular.
7. Mantener registros técnicos actualizados, informes fonoaudiológicos, planificaciones, y documentación exigida por el Ministerio de Educación.
8. Promover prácticas inclusivas y preventivas que favorezcan la participación plena de estudiantes con necesidades comunicativas diversas.

**Perfil del cargo:**

1. Conocimiento actualizado en desarrollo del lenguaje, trastornos comunicativos, intervención temprana y normativa educativa vigente.
2. Capacidad para trabajar de forma interdisciplinaria, empática y centrada en el bienestar integral del estudiante.
3. Habilidades de comunicación, planificación, trabajo colaborativo y orientación a la mejora continua.
4. Compromiso con los principios del PEI del colegio, especialmente el respeto por la dignidad de cada estudiante y el enfoque inclusivo de la educación.

5. Se destaca por su trabajo colaborativo, sistematización rigurosa de información, comunicación efectiva con las familias y compromiso con el PEI.

**Artículo 125º: ENCARGADO/A DEL CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE (CRA)**

Funcionario/a de nivel profesional, que gestiona el uso y mantención de la biblioteca del establecimiento. Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución. Se caracteriza por su buen trato, lealtad a la institución y a sus autoridades. Cuenta con habilidades interpersonales que le permiten atender adecuadamente a los estudiantes y docentes.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Coordinador/a del CRA.

**Relación directa con:** Estudiantes, docentes, Coordinadores/as de Ciclo, Gestor/a de Ecosistemas Digitales y Unidad Administrativa.

**Funciones principales:**

1. Gestionar el préstamo, orden, mantenimiento y registro de los recursos disponibles en el CRA (libros, textos, material audiovisual y tecnológico).
2. Apoyar la implementación de las actividades de fomento lector, talleres, clubes de lectura, exposiciones y celebraciones del libro.
3. Asistir a los estudiantes en el uso del CRA, orientándolos en la búsqueda de información y buen uso de los materiales.
4. Apoyar al equipo docente en la preparación de materiales y recursos para el trabajo pedagógico vinculado al CRA.
5. Mantener inventarios actualizados y colaborar con la gestión administrativa para la adquisición y mantención de recursos.
6. Participar en capacitaciones y redes CRA cuando sea convocado por el Coordinador/a o el MINEDUC.

**Perfil del cargo:**

1. Habilidades de organización, atención al público escolar, trabajo en equipo y manejo básico de TIC.
2. Proactividad, responsabilidad y compromiso con el servicio educativo que brinda el CRA.
3. Afinidad con la lectura, la cultura escolar y los valores del PEI del colegio.

**Artículo 126º ENCARGADO/A DE ECOSISTEMAS DIGITALES**

Profesional con formación en educación, informática educativa o tecnologías aplicadas, con experiencia en contextos escolares. Lidera la gestión del ecosistema digital del colegio, asegurando una integración pedagógica, ética y segura de las tecnologías en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Su rol

combina liderazgo técnico, formación docente y acompañamiento a la comunidad escolar en el desarrollo de competencias digitales.

Se articula con equipos pedagógicos, técnicos y de gestión para promover el uso estratégico de plataformas educativas, dispositivos, laboratorios y redes digitales. Su actuar se orienta al fortalecimiento de la cultura digital institucional, en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los desafíos del siglo XXI.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Directora Académica y de Innovación.

**Relación directa con:** Docentes, Coordinadores/as de Ciclo, Dirección de Vida Escolar, Coordinación de ACLE, Gestor/a CRA, estudiantes, familias, y equipos técnicos del colegio.

**Funciones principales:**

1. Liderar la implementación y gestión del ecosistema digital educativo del colegio, asegurando la integración coherente y pedagógica de las tecnologías de la información.
2. Acompañar a los docentes en el uso de plataformas digitales, recursos tecnológicos y herramientas innovadoras, promoviendo una cultura digital formativa.
3. Coordinar el soporte técnico y pedagógico de plataformas como Classroom, sistemas de evaluación, bibliotecas digitales, entre otros.
4. Diseñar e implementar estrategias de formación digital para estudiantes, apoderados y docentes, enfocadas en competencias digitales, ciudadanía digital y seguridad en línea.
5. Articular con el equipo directivo y pedagógico el uso de tecnología en procesos de planificación, evaluación, retroalimentación y gestión curricular.
6. Supervisar el uso de recursos tecnológicos del establecimiento (laboratorios, dispositivos, redes) en coordinación con la gestión administrativa.
7. Promover experiencias educativas innovadoras como robótica, programación, proyectos STEAM o cultura maker, según las posibilidades del contexto.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional del área de la educación, informática educativa o tecnologías aplicadas, con experiencia en contextos escolares.
2. Conocimiento actualizado en recursos digitales, plataformas educativas, estrategias de enseñanza-aprendizaje mediadas por tecnología y normativa vigente.
3. Habilidades para capacitar, acompañar y motivar a docentes en el uso de tecnologías de manera pedagógica y significativa.
4. Capacidad de organización, planificación estratégica, liderazgo colaborativo y resolución de problemas técnicos y pedagógicos.

5. E. Compromiso con el PEI del colegio, pensamiento innovador y disposición a fortalecer la cultura digital desde una mirada ética y formativa.

#### **Artículo 127º: PSICÓLOGO/A (ÁREA DE CONVIVENCIA EDUCATIVA)**

Profesional con formación en psicología y experiencia en contextos escolares, que desempeña un rol clave en la promoción del bienestar socioemocional y la sana convivencia. Su quehacer se articula con el equipo de Convivencia Educativa, docentes, familias y estudiantes, aportando desde la evaluación, intervención y acompañamiento en situaciones de riesgo, conflicto o necesidad de apoyo emocional.

Participa activamente en estrategias preventivas, planes de formación y protocolos institucionales, entregando herramientas a la comunidad para el desarrollo de una cultura escolar basada en el respeto, la contención y la corresponsabilidad. Su labor se enmarca en los valores del PEI, con una mirada cristiana, humana y ética del desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Encargado/a de Convivencia Educativa.

**Relación directa con:** Trabajador/a Social, Profesor/a Jefe, Coordinadores/as de Ciclo, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Dirección de Vida Escolar, estudiantes y familias.

#### **Funciones principales:**

1. Realizar evaluaciones y seguimientos psicológicos a estudiantes que presenten necesidades de apoyo socioemocional, conductual o relacional.
2. Participar en el diseño y ejecución de estrategias preventivas y formativas que favorezcan la sana convivencia escolar.
3. Acompañar casos de estudiantes que requieran intervención individual o familiar, en coordinación con el equipo de Convivencia Educativa.
4. Brindar apoyo técnico a los profesores jefes, docentes y asistentes en el manejo de situaciones emocionales o conductuales dentro del aula.
5. Contribuir a la elaboración y aplicación de protocolos de actuación frente a situaciones de riesgo, vulneración de derechos, acoso escolar, entre otros.
6. Coordinar reuniones con apoderados cuando se requiera acompañamiento o intervención conjunta con el entorno familiar.
7. Participar activamente en el Comité de Buena Convivencia y otros equipos técnicos vinculados al bienestar y la salud mental escolar.
8. Promover acciones de formación y sensibilización para la comunidad educativa en temáticas como salud mental, autocuidado, relaciones sanas y regulación emocional.

**Perfil del cargo:**

1. Psicólogo/a con experiencia en contextos escolares, idealmente con formación en intervención en crisis, desarrollo socioemocional y convivencia.
2. Capacidad de escucha, contención, análisis de situaciones complejas y elaboración de planes de acompañamiento individual o grupal.
3. Habilidades para el trabajo en red, articulación con equipos técnicos y colaboración con familias.
4. Conocimiento actualizado de la normativa educativa en temas de convivencia, salud mental y resguardo de derechos.
5. Compromiso con los valores cristianos y formativos del PEI del colegio, con una mirada humana del desarrollo infantil y adolescente.

**Artículo 128º TRABAJADOR/A SOCIAL (ÁREA CONVIVENCIA EDUCATIVA)**

Profesional del ámbito social con experiencia en contextos escolares, cuya labor se orienta a la protección integral y el acompañamiento de estudiantes y sus familias. Su rol es clave en la identificación y atención de factores de riesgo social, familiar o económico, articulando redes de apoyo externas e internas para resguardar los derechos y la continuidad educativa de niños, niñas y adolescentes.

Colabora activamente con el equipo de Convivencia Educativa en la elaboración de diagnósticos, intervención de casos críticos y gestión de ayudas. Participa en la aplicación de protocolos institucionales y legales, promoviendo la corresponsabilidad entre la escuela, la familia y la comunidad. Su actuar se basa en la ética profesional, la sensibilidad social y el compromiso con los valores del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Encargado/a de Convivencia Educativa.

**Relación directa con:** Psicólogo/a del área, Profesor/a Jefe, Coordinadores/as de Ciclo, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil, Dirección de Vida Escolar, estudiantes, familias y redes externas.

**Funciones principales:**

1. Realizar entrevistas, diagnósticos sociales y seguimientos de estudiantes que presenten situaciones de riesgo social, familiar o económico. En casos de inasistencia prolongada injustificada, y cuando los intentos de contacto mediante correo electrónico o llamadas telefónicas no han sido efectivos, deberá efectuar visitas domiciliarias.
2. Coordinar acciones de apoyo a familias en situación de vulnerabilidad, gestionando redes de derivación, beneficios y acompañamiento.
3. Participar en la elaboración y aplicación de protocolos institucionales ante casos de vulneración de derechos, maltrato, negligencia u otras situaciones críticas.

4. Establecer contacto fluido y ético con redes de apoyo externas (OPD, CESFAM, tribunales, SENAME, entre otros), facilitando el acompañamiento y protección de estudiantes.
5. Colaborar con el equipo de Convivencia Educativa en la implementación de planes de intervención integrales, articulando lo social con lo emocional y formativo.
6. Generar espacios de formación y orientación para apoderados, especialmente en temáticas de parentalidad positiva, cuidado emocional y corresponsabilidad educativa.
7. Participar activamente en comités técnicos y reuniones de análisis de casos, entregando insumos para la toma de decisiones y el diseño de estrategias de acompañamiento.
8. Mantener registros actualizados de intervenciones, evaluaciones sociales y derivaciones, asegurando confidencialidad y rigurosidad profesional.
9. Ejecutar y monitorear denuncias por vulneración de derechos o acompañar a quien las realice e informar a los apoderados de estas.
10. Representar al colegio en procesos judiciales de las denuncias realizadas (PDI, Fiscalía, Juzgado de Familia, entre otros).
11. Realizar acompañamiento al Hospital Juan Noé Crevani a estudiantes que tengan autolesiones, hayan constatado lesiones, entre otros.
12. Orientar y gestionar becas externas para los y las estudiantes como la Beca Presidente de la República, Beca Indígena, Beca Polimetálicas; y las becas internas del colegio como lo son Beca de Transporte.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional del área social con experiencia en trabajo con niños, niñas y adolescentes en contextos escolares o comunitarios.
2. Conocimiento actualizado de la normativa sobre protección de la infancia, convivencia escolar, intervención en crisis y trabajo con redes.
3. Habilidades de escucha activa, empatía, contención, mediación y gestión interinstitucional.
4. Capacidad para actuar de manera ética, proactiva y comprometida con el resguardo de derechos y el bienestar del estudiantado.
5. Actitud coherente con el PEI del colegio, sensibilidad social y visión esperanzadora del acompañamiento familiar y comunitario.

**Artículo 129º PSICÓLOGO/A DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL**

**Dependencia jerárquica:** Coordinador/a de Orientación y Bienestar estudiantil.

**Relación directa con:** Coordinador/a de Orientación y Bienestar Estudiantil, Director/a General de Vida Escolar, Profesores/as Jefes, Docentes de asignatura, Estudiantes y apoderados, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a PIE.

**Funciones principales:**

1. Apoyar la implementación de planes de acompañamiento socioemocional y prevención de riesgos psicosociales en estudiantes de todos los niveles educativos, en coherencia con el PEI y la política de bienestar institucional.
2. Realizar intervenciones de apoyo psicológico individual y grupal ante situaciones de vulnerabilidad emocional, crisis o factores de riesgo detectados en el contexto escolar.
3. Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de talleres de desarrollo socioemocional, habilidades sociales, autocuidado, resolución de conflictos, liderazgo, entre otros.
4. Asesorar a los docentes y equipos directivos en estrategias de apoyo socioemocional y contención escolar.
5. Colaborar en los protocolos de actuación frente a situaciones críticas, tales como maltrato, acoso escolar, violencia intrafamiliar o consumo de sustancias, conforme a las normativas vigentes (Decreto 067/2018 y otras).
6. Apoyar procesos de derivación externa, en coordinación con las redes de apoyo y servicios especializados, cuando las necesidades de los estudiantes excedan la respuesta institucional.
7. Contribuir al diagnóstico institucional de clima escolar, bienestar emocional y convivencia, participando en la generación de propuestas de mejora continua.
8. Fortalecer el vínculo familia-escuela mediante orientaciones, talleres o encuentros de formación para padres y apoderados.

**Perfil del cargo:**

1. Conocimiento actualizado en desarrollo socioemocional, prevención de riesgos psicosociales, acompañamiento a estudiantes y protocolos de actuación en contextos escolares.
2. Habilidades de comunicación efectiva, escucha activa, contención emocional y mediación escolar.
3. Capacidad para el trabajo colaborativo, la implementación de acciones preventivas y el acompañamiento de trayectorias educativas desde una mirada inclusiva y cristiana.
4. Compromiso ético, responsabilidad en el manejo de información confidencial y adhesión a los principios del PEI institucional.

**Artículo 130º TRABAJADOR/A SOCIAL DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL**

Profesional del ámbito social que forma parte del equipo de Orientación y Bienestar Estudiantil, contribuyendo al desarrollo integral de los y las estudiantes mediante el acompañamiento familiar, la gestión de apoyos y la articulación de redes de protección. Su labor se enfoca en promover condiciones que favorezcan el bienestar emocional, social y escolar de los estudiantes, especialmente en contextos de vulnerabilidad.

Trabaja de manera colaborativa con docentes, equipos técnicos, pastoral y convivencia escolar, fortaleciendo la corresponsabilidad entre familia y escuela.

Aporta una mirada social a los procesos formativos, garantizando el acceso equitativo a oportunidades educativas y fortaleciendo el sentido de comunidad. Su actuar se alinea con los valores del PEI y la misión institucional de educar desde una perspectiva humana, inclusiva y solidaria.

**Dependencia jerárquica:** Coordinador/a de Orientación y Bienestar estudiantil.

**Relación directa con:** Coordinador/a de Orientación y Bienestar Estudiantil, Director/a General de Vida Escolar, Profesores/as Jefes, Docentes de asignatura, Estudiantes y apoderados, Coordinador/a de Pastoral Escolar, Encargado/a de Convivencia Educativa, Coordinador/a PIE.

### **Funciones principales**

1. Realizar diagnósticos y seguimientos sociales de estudiantes que enfrentan situaciones familiares, económicas o contextuales que afecten su bienestar o desempeño escolar.
2. Apoyar la elaboración y ejecución de planes de acompañamiento a estudiantes con necesidades de contención social o emocional, en articulación con los distintos actores institucionales.
3. Coordinar redes de apoyo externas (salud, protección, programas sociales) para facilitar el acceso de estudiantes y familias a servicios que complementen la acción educativa.
4. Orientar a las familias en el acceso a beneficios y becas (internas o externas), fomentando la permanencia escolar y la igualdad de oportunidades.
5. Ejecutar las denuncias a los tribunales o entidades correspondientes a solicitud del equipo directivo y/o rectoría.
6. Participar en la planificación e implementación de actividades de orientación y formación dirigidas a estudiantes y apoderados, vinculadas a bienestar, autocuidado, habilidades parentales y convivencia familiar.
7. Aportar con insumos técnicos al análisis de casos en reuniones de ciclo, equipo de orientación o vida escolar, promoviendo intervenciones integrales.
8. Mantener registros actualizados, resguardando la confidencialidad, el rigor técnico y el cumplimiento de los protocolos establecidos.

### **Perfil del cargo:**

1. Profesional con experiencia en acompañamiento social en contextos educativos, manejo de redes y apoyo a la trayectoria escolar de estudiantes en contextos de vulnerabilidad.
2. Participa activamente en planes de bienestar estudiantil, gestionando beneficios y coordinando acciones de apoyo familiar y comunitario.
3. Colabora con docentes, pastoral y convivencia escolar en intervenciones integrales centradas en el desarrollo personal y social del estudiante.
4. Posee habilidades de escucha, contención, orientación y trabajo en red, con enfoque preventivo y restaurativo.
5. Comprometido/a con los valores del PEI, promueve la inclusión, la dignidad y la corresponsabilidad entre escuela, familia y comunidad.

## **Artículo 131º ASESOR/A DEL CENTRO GENERAL DE PADRES Y APODERADOS**

Profesional con experiencia en trabajo comunitario, educativo o formativo, que cumple un rol estratégico en el fortalecimiento del vínculo entre las familias y el colegio. Acompaña al Centro General de Padres y Apoderados en su organización, funcionamiento y participación activa, velando por la legalidad, representatividad y coherencia de sus acciones con el PEI. Su labor promueve una cultura escolar colaborativa, desde una visión cristiana de comunidad y corresponsabilidad formativa.

Actúa como puente entre las familias y los distintos estamentos escolares, facilitando el diálogo, canalizando inquietudes y apoyando iniciativas que aporten a la vida comunitaria. Aporta una mirada respetuosa, inclusiva y proactiva que enriquece el trabajo conjunto por el bienestar de los estudiantes y el desarrollo de una comunidad educativa participativa.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Coordinador/a de Orientación y bienestar estudiantil.

**Relación directa con:** Centro de Padres y Apoderados, Dirección General de Vida Escolar, Coordinadores/as de Ciclo, Profesores Jefes y otros estamentos institucionales según corresponda.

### **Funciones principales:**

1. Acompañar y orientar al Centro de Padres y Apoderados en su organización, planificación y ejecución de actividades, promoviendo la corresponsabilidad en la formación de los estudiantes.
2. Facilitar una comunicación fluida y respetuosa entre el Centro de Padres y Apoderados y el equipo directivo, garantizando la coherencia de las acciones con el PEI y la normativa escolar.
3. Asesorar en la elaboración de estatutos, actas, reglamentos internos y procesos eleccionarios del Centro de Padres y Apoderados, velando por la transparencia y legalidad de su funcionamiento.
4. Fomentar la participación activa y representativa de las familias en la vida escolar, respetando la diversidad de contextos y valorando su aporte a la comunidad educativa.
5. Apoyar la ejecución de actividades comunitarias, pastorales, formativas o recreativas promovidas por el Centro de Padres y Apoderados, en articulación con otras unidades del colegio.
6. Promover espacios de formación para padres y apoderados en temáticas relevantes como crianza positiva, acompañamiento académico, vida espiritual familiar y convivencia escolar.
7. Ser un canal de diálogo, contención y orientación ante inquietudes o propuestas de las familias, derivando cuando corresponda a las instancias pertinentes. Impulsar una cultura de colaboración, respeto mutuo y servicio entre familia y colegio, desde una visión cristiana de comunidad.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional del ámbito educativo o formativo, con experiencia en trabajo con familias, organizaciones escolares o gestión de comunidades educativas.
2. Capacidad para mediar, acompañar y fortalecer el vínculo entre las familias y el colegio, desde una perspectiva de corresponsabilidad y participación activa.
3. Conocimiento de la normativa vigente sobre funcionamiento del Centro de Padres y Apoderados, estatutos, procesos eleccionarios y rol de las familias en la educación escolar.
4. Habilidades interpersonales para la escucha, contención, facilitación del diálogo y liderazgo formativo en contextos diversos.
5. Actitud de servicio, cercanía, compromiso institucional y coherencia con los principios cristianos y formativos del PEI del colegio.

**Artículo 132º ENCARGADO/A DE MANTENCIÓN E INVENTARIO**

Funcionario de nivel técnico que está a cargo de la mantención de la infraestructura del Colegio y de mantener los edificios en la gestión diaria. Se caracteriza por su alto compromiso a la institución y a sus autoridades, orden, tolerancia al trabajo bajo presión y trabajo en equipo. Funcionario que adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente al Coordinador/a de Gestión Administrativa o Unidad de Gestión de Recursos.

**Relación directa con:** Rectora, Dirección de Vida Escolar, Dirección Académica, Coordinadores/as de Ciclo, personal auxiliar, proveedores externos y comunidad educativa en general.

**Funciones principales:**

1. Supervisar y coordinar la mantención preventiva y correctiva de la infraestructura escolar, asegurando condiciones de seguridad, higiene y operatividad.
2. Gestionar el inventario institucional, incluyendo los recursos materiales y pedagógicos adquiridos mediante la Subvención Escolar Preferencial (SEP), el Programa de Integración Escolar (PIE) y la Subvención General, asegurando su correcto registro, etiquetado, almacenamiento, uso y trazabilidad.
3. Recepcionar, registrar y almacenar insumos y materiales adquiridos por el establecimiento, en coordinación con el área administrativa.
4. Coordinar trabajos de reparación, pintura, electricidad, plomería, carpintería, etc., ya sea con personal interno o servicios técnicos externos.
5. Levantar reportes periódicos sobre el estado de conservación de los espacios educativos y necesidades de intervención.

6. Apoyar la logística de eventos escolares, movimientos de mobiliario o acondicionamiento de espacios, según requerimientos del equipo directivo o docente.
7. Asegurar el cumplimiento de protocolos de seguridad e higiene escolar en coordinación con el Comité Paritario y Vida Escolar.
8. Participar en la planificación de mejoras infraestructurales a corto y mediano plazo, aportando su conocimiento técnico del establecimiento.

**Perfil del cargo:**

1. Persona con experiencia en mantenimiento de infraestructura, manejo de inventarios y conocimientos técnicos básicos en electricidad, gasfitería, carpintería y similares.
2. Habilidad para la planificación, priorización de tareas, resolución de problemas y trabajo colaborativo.
3. Conocimiento de normas básicas de seguridad escolar, higiene y funcionamiento de espacios educativos.
4. Actitud proactiva, responsable, ordenada, con disposición al servicio y buena comunicación.
5. Compromiso con el PEI del colegio y disposición a contribuir con un entorno seguro, digno y funcional para el aprendizaje.

**Artículo 133º ENCARGADO/A DE REMUNERACIONES**

Profesional especializado en gestión de remuneraciones, con experiencia comprobada en procesos laborales, previsionales y tributarios. Su labor es clave para el cumplimiento oportuno y riguroso de las obligaciones contractuales con los trabajadores del establecimiento. Actúa con precisión, discreción y compromiso institucional, resguardando la confidencialidad de la información y alineando su trabajo con la normativa vigente y los lineamientos de la Fundación Educacional Juan Pablo Segundo.

Se articula con distintas áreas del colegio, entregando soporte técnico en la administración de contratos, cálculo de sueldos, certificaciones laborales y reportes financieros. Contribuye además a la planificación presupuestaria y la rendición de subvenciones, asegurando una gestión eficiente, legal y transparente de los recursos humanos del establecimiento.

**Dependencia jerárquica:** Coordinador/a de la Unidad de Gestión de Recursos.

**Relación directa con:** Coordinador/a de Unidad de Gestión de Recursos, Encargado/a de Personal, Representante Legal de la Fundación, Colaboradores y funcionarios del establecimiento.

**Funciones principales:**

1. Elaborar mensualmente las liquidaciones de sueldo de todos los trabajadores del colegio, considerando las bases legales, tributarias y previsionales vigentes.
2. Procesar pagos de remuneraciones, cotizaciones previsionales, seguros de salud, impuestos, bonos, descuentos legales y voluntarios, entre otros.
3. Mantener actualizado el registro de contratos de trabajo, anexos, actualizaciones de sueldos, y otros documentos laborales relevantes para el cálculo de remuneraciones.
4. Gestionar la emisión y entrega de certificados laborales relacionados con remuneraciones (certificados de ingresos, certificados para instituciones financieras, etc.).
5. Velar por la correcta aplicación de las políticas internas de remuneraciones, en conformidad con la legislación laboral vigente y los lineamientos de la Fundación.
6. Colaborar en procesos de auditoría interna o externa, proporcionando información sobre remuneraciones y cargas laborales cuando sea requerido.
7. Resguardar la confidencialidad de la información laboral y financiera de los trabajadores de la institución.
8. Apoyar técnicamente al Coordinador/a de la Unidad de Gestión de Recursos en la elaboración de presupuestos relacionados con gastos de personal.
9. Actualizar y sistematizar mensualmente los reportes de gastos de remuneraciones y cargas previsionales para la rendición de subvenciones y la gestión financiera institucional.
10. Participar en capacitaciones y actualizaciones normativas laborales, previsionales y tributarias vinculadas a remuneraciones.

**Perfil del cargo:**

1. Experiencia comprobada en gestión de remuneraciones, cálculo de sueldos, cotizaciones, impuestos y trámites laborales (mínimo 2 años, ideal en instituciones educativas o fundaciones).
2. Conocimiento actualizado de legislación laboral chilena, normativa previsional, tributaria y reglamentación de subvenciones escolares (preferente).
3. Dominio de plataformas de liquidación de sueldos, sistemas ERP de gestión de personal y herramientas de ofimática (Excel nivel intermedio-avanzado).
4. Habilidades de organización, responsabilidad, manejo de información confidencial, precisión numérica y trabajo en equipo.
5. Compromiso ético, proactividad, orientación al servicio y adhesión a los valores de la Fundación Educacional Juan Pablo Segundo.

**Artículo 134º ASESOR/A DEL CENTRO DE ESTUDIANTES**

Profesional del ámbito educativo que acompaña el liderazgo estudiantil, fortaleciendo la formación ciudadana, el compromiso social y la participación democrática en la vida escolar. Su rol es guiar y apoyar al Centro de Estudiantes

en la planificación, desarrollo y evaluación de sus iniciativas, asegurando coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Pastoral.

Articula con los distintos estamentos del colegio para promover una cultura de diálogo, respeto y corresponsabilidad, velando por el adecuado funcionamiento del organismo representativo estudiantil. Impulsa procesos formativos en ciudadanía, ética pública, responsabilidad social y servicio, desarrollando el potencial transformador del liderazgo juvenil desde una mirada ética y cristiana.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente y coordina funcionalmente con el Coordinador de Convivencia Educativa

**Relación directa con:** Centro de Estudiantes, Profesores Jefes, Coordinadores/as de Ciclo, Dirección Académica, Coordinador/a de Pastoral, Coordinador/a Vocacional y de Bienestar Estudiantil.

**Funciones principales:**

1. Acompañar y orientar al Centro de Estudiantes en el ejercicio de su rol representativo, promoviendo una participación democrática, responsable y coherente con el PEI.
2. Garantizar un adecuado proceso de elección del Centro de Estudiantes del establecimiento.
3. Asesorar y acompañar a los estudiantes en la implementación de una sana convivencia.
4. Asesorar y acompañar al Centro de Estudiantes en la elaboración del Plan Anual de acciones de esta unidad.
5. Supervisar y evaluar la puesta en práctica de las distintas acciones planificadas asegurando el normal cumplimiento y su adecuada concordancia con el Proyecto Educativo y el Proyecto Pastoral del establecimiento.
6. Facilitar la comunicación entre el Centro de Estudiantes y los distintos estamentos del colegio, promoviendo una cultura escolar participativa y dialogante.
7. Generar espacios de reflexión sobre ciudadanía, responsabilidad cívica, ética pública, servicio comunitario y compromiso con el bien común.

**Perfil del cargo:**

1. Profesional del ámbito educativo con habilidades para el acompañamiento de estudiantes y liderazgo juvenil, idealmente con formación en educación cívica, orientación o áreas afines.
2. Conocimiento de la normativa vigente sobre participación escolar, organización de centros de estudiantes y promoción de la ciudadanía.
3. Habilidades para la comunicación asertiva, liderazgo formativo y conducción de procesos participativos, respetando la autonomía estudiantil dentro del marco institucional.
4. Capacidad para asesorar, motivar y acompañar a los estudiantes en la planificación, ejecución y evaluación de sus iniciativas, fortaleciendo su compromiso con el colegio y con la sociedad.

5. Compromiso con los valores del PEI, actitud de servicio, respeto por la diversidad y convicción en el desarrollo del liderazgo juvenil desde una mirada ética y cristiana.

#### **Artículo 135º: SECRETARIA**

Funcionario/a de nivel técnico, que colabora en la gestión administrativa del colegio. Adhiere con totalidad al PEI del establecimiento, y demuestra en su actuar los valores católicos que caracterizan a la institución. Se caracteriza por su buen trato, lealtad a la institución y a sus autoridades, probidad, orden, trabajo organizado y trabajo en equipo. Cuenta con habilidades interpersonales que le permiten atender adecuadamente al público y a los estudiantes.

**Dependencia jerárquica:** Responde directamente a la Rectora del Colegio Juan Pablo II.

**Relación directa con:** Rectora, Integrantes del Equipo Directivo, estudiantes, apoderados/as, funcionarios/as y comunidad educativa en general.

#### **Funciones principales:**

1. Brindar apoyo administrativo directo a la Rectora, asegurando el adecuado flujo de información, documentación y coordinación institucional.
2. Colabora con Rectoría en aquello que se le solicite, cumpliendo puntualmente con sus requerimientos y demostrando en todo momento espíritu de unidad institucional.
3. Informa oportunamente a Rectoría de todos aquellos aspectos o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso educacional.
4. Atender presencialmente, por teléfono o medios digitales a apoderados/as, funcionarios/as y público general, con actitud cordial, empática y profesional.
5. Gestionar y archivar documentación institucional relevante, como certificados, oficios, licencias, circulares y respaldos.
6. Apoyar en la organización de reuniones, actos, citaciones y eventos oficiales del colegio, generando las comunicaciones necesarias.
7. Velar por la confidencialidad de la información institucional y personal a la que accede, actuando con ética y discreción.
8. Colaborar con el equipo directivo en tareas logísticas o de gestión general, especialmente en momentos clave del año escolar.
9. Recibir y derivar solicitudes, requerimientos y correspondencia de manera organizada y eficiente.
10. Mantiene actualizados los archivos propios del establecimiento.
11. Lleva el registro actualizado de atrasos, inasistencias y asistencia, certificados médicos de los funcionarios.
12. Mantiene corrección y sobriedad en el vestir.

#### **Perfil del cargo:**

1. Persona con manejo de tecnologías y habilidades comunicacionales.

2. Excelente ortografía, redacción clara y dominio de herramientas informáticas (correo, planillas, documentos, bases de datos).
3. Actitud de servicio, trato respetuoso y proactivo, con capacidad de organización y trabajo bajo presión.
4. Compromiso con el PEI del colegio, responsabilidad profesional y disposición a colaborar en un entorno formativo.

### **Artículo 136º COMITÉ PARITARIO**

Dependencia funcional: del Coordinador de la Unidad de Gestión de Recursos que opera en coordinación con la Rectora, el Encargado/a de Mantención e Inventario.

Conformación: Está compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores/as elegidos democráticamente, según lo establecido por la normativa vigente.

#### **Funciones principales:**

1. Asesorar a la Rectoría del establecimiento en la detección, evaluación y prevención de riesgos laborales, velando por un ambiente escolar seguro para toda la comunidad.
2. Proponer e implementar medidas preventivas y correctivas para mejorar las condiciones de seguridad e higiene del colegio.
3. Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones del establecimiento y emitir informes con observaciones y sugerencias.
4. Investigar accidentes escolares o laborales que ocurran en el recinto, elaborando informes e identificando factores de riesgo.
5. Promover la formación y sensibilización en temas de autocuidado, primeros auxilios, evacuación, prevención de incendios y salud ocupacional.
6. Mantener actualizados los registros y documentación exigida por la ley (actas, listas de asistencia, capacitaciones, etc.).
7. Participar activamente en simulacros de emergencia y en la actualización de protocolos de evacuación, en colaboración con Vida Escolar y el área administrativa.
8. Representar a los trabajadores/as en los temas de seguridad laboral y canalizar inquietudes o necesidades ante la Rectoría del colegio.

#### **Perfil de los integrantes:**

1. Representantes del personal docente, asistentes de la educación y área administrativa, comprometidos con el bienestar y seguridad de la comunidad.
2. Conocimiento básico o disposición a formarse en prevención de riesgos, normativas de seguridad escolar y procedimientos de emergencia.
3. Habilidades de observación, trabajo en equipo, comunicación efectiva y actitud propositiva.
4. Compromiso con el PEI del colegio, actuando con responsabilidad, respeto y colaboración.

### **Párrafo 7º: Obligaciones Generales de los funcionarios**

**Artículo 137º:** El personal está obligado a respetar y cumplir las siguientes normas:

1. Tratar con respeto y deferencia a todos los miembros de la comunidad educativa, resolviendo los conflictos a través del diálogo y/o informando oportunamente a su jefe directo y/o Rector/a.
2. Realizar el trabajo convenido en contrato laboral a fin de que la institución pueda cumplir adecuadamente con los fines de la educación.
3. Realizar personalmente la labor convenida de acuerdo con las normas e instrucciones de las instituciones que forman el Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), la Fundación, el colegio y otras instituciones estatales relacionadas (como la Dirección del Trabajo), según corresponda.
4. Desempeñar su labor con esmero y dedicación y colaborar en el desarrollo del proceso educacional del colegio y la comuna.
5. Guardar la debida lealtad y respeto hacia el colegio donde se desempeña.
6. Dar aviso oportuno de su ausencia, por causa justificada, a la Rector/a, Secretaría o a quien corresponda.
7. Respetar los horarios de entrada y salida, entrando y saliendo por los lugares correspondientes.
8. Mantener la sobriedad y corrección en su presentación personal.
9. Mantener en todo momento, trato cordial y amable con los estudiantes, padres y apoderados, y en general, con todos los integrantes de la comunidad educativa.
10. Mantener en todo momento relaciones jerárquicas deferentes con jefes, compañeros de trabajo, subalternos y estudiantes.
11. Velar por los intereses del colegio, evitando pérdidas, deterioros o gastos innecesarios.
12. Comunicar con 3 días de sucedido, cualquier cambio en antecedentes personales para ser anotado en el contrato de trabajo, especialmente cambio de domicilio y teléfono particular.
13. Firmar el libro de asistencia según horario establecido en el contrato de trabajo.
14. Respetar las normas de probidad, lo que implica rechazar regalos valiosos (más de 2 UF), viajes, o cualquier forma de atención especial por parte de miembros de la comunidad escolar, proveedores u otras personas, relacionados con su trabajo en el establecimiento educacional. Esto no correrá si se trata de casos institucionales formales y de carácter general debidamente autorizados por la autoridad competente, los que deberán ser puestos a disposición de la Institución. En caso de duda, el asunto deberá ser derivado a la autoridad competente o a quien ésta designe para su resolución.
15. Informar de las condiciones o acciones inseguras que emanen de sus funciones.
16. Respetar condiciones de seguridad establecidas.
17. Informar cualquier incidente y/o accidente que sufra a causa o con ocasión del oficio de su trabajo.
18. Respetar las normas de higiene y seguridad establecidas.
19. Usar los implementos de seguridad cuando las labores asignadas así lo requieran.

20. Participar en las capacitaciones y charlas impartidas por área de prevención de riesgos.
21. Respetar la normativa legal vigente en relación con la seguridad y salud ocupacional.

### **Prohibiciones Generales para el personal**

**Artículo 138º:** Queda prohibido al Personal:

1. Incumplimiento de cualquier punto estipulado en su contrato laboral, especialmente en lo referido a la asistencia y puntualidad.
2. Hacer abandono de su trabajo en horas de labor sin la debida autorización.
3. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales actividades.
4. Incurrir en atrasos reiterados en la hora de llegada.
5. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
6. Causar daño voluntario o intencional a las instalaciones del colegio.
7. Estimular y/o provocar actitudes negativas o de rebeldía en los estudiantes, apoderados y funcionarios hacia el colegio, su organización y funcionamiento.
8. No acatar las órdenes del superior jerárquico o persona encargada en ese momento, acordes con obligaciones contractuales.
9. No respetar los conductos regulares del organigrama del colegio, exceptuando los problemas contractuales, los que en todo deben ser informados al Rector/a según corresponda.
10. Interrumpir, detener o impedir el trabajo de otro funcionario o estamento por la presencia prolongada en el lugar o dependencia afectada.
11. Introducir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes y/o darlas a consumir.
12. Fumar tabaco en cigarrillo, pipa o similar frente a los estudiantes y/o apoderados.
13. Efectuar comercio dentro del colegio, sin la debida autorización.
14. Alterar u omitir su firma en el reloj de asistencia biométrico.
15. Castigar física, psicológica y/o verbalmente a los estudiantes.
16. Alterar el registro de asistencia de los estudiantes
17. Alterar o modificar el registro de calificaciones de los estudiantes.
18. Faltar sin aviso previo escrito (en casos imprevistos, se debe dar aviso telefónico).
19. Vestir de manera informal o inadecuada.
20. Mantener contacto, relaciones o amistades con estudiantes, padres y/o apoderados del Colegio a través de redes sociales.
21. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador 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 los efectos una conducta de acoso sexual y será tratado según lo establecido en la Ley N° 2005 que tipifica y sanciona el acoso sexual y que fue publicada en el diario oficial el 18 de marzo del 2005.
22. Incitar o promover cualquier acción contraria a la normativa con cualquier miembro de la comunidad educativa.

### **CAPÍTULO III: DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL**

**Artículo 139º:** La Fundación Educacional es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las actitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

**Artículo 140º:** Las actividades de capacitación que realicen la Fundación, deberá efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en la Ley N°19.518 de 1997 y otras leyes relacionadas vigentes.

**Artículo 141º:** Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrá íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufriere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto que para tal efecto establece la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidente del Trabajo y Enfermedad Profesionales y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

**Artículo 142º:** Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los trabajadores están a cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

### **CAPÍTULO IV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 143º:** Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas funciones y tareas que se desarrollan en el establecimiento y en la prevención de conductas de acoso.

La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad consiste en 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 (dentro de los límites viables), para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Se entiende por ajustes necesarios a 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 trabajadores o trabajadoras de la empresa.

Por su parte, la 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.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador o trabajadora con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Para el caso que se integren personas con discapacidades, se propenderá a lo siguiente:

- a. Incorporar como valores y cultura de la empresa, la integración e inclusión.
- b. Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de su ambiente laboral.
- c. Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d. Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de la empresa, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.
- e. Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f. Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g. Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.

**Artículo 144º:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

#### **Párrafo 1: De la inclusión laboral de las personas con discapacidad**

**Artículo 145º:** Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

**Artículo 146º:** Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud o de las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

**Artículo 147º:** Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de inclusión laboral de las personas con discapacidad, deberán dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

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

### **CAPÍTULO V** **LEY 21.645 CONCILIACION VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

**Artículo 148º:** Establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo eventual, en la medida que la naturaleza de su labor se lo permita, a los funcionarios que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

### **CAPÍTULO VI: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

**Artículo 149º:** 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 anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

**Artículo 150º:** Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, 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.
- 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.

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.

## **CAPÍTULO VII: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

### **Párrafo 1: De las empresas contratistas y subcontratistas.**

**Artículo 151º:** La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “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 éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la- realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un Reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo 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.

**Artículo 152º:** La Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica, entregará a sus empresas contratistas, el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas (REECS) para dar cumplimiento legal a lo establecido en el Art n°11 del Decreto N°76, Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N°16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios. Dejando registro correspondiente de la entrega del dicho reglamento a la empresa contratista o subcontratista.

**Artículo 153º:** Para efectos de cumplimiento legal se les exigirá a las empresas contratistas los siguientes documentos, los cuales deben presentarse en un plazo máximo de 5 días desde el inicio del contrato.

**Acreditación legal Empresa:**

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Cartas legalizadas Reglamento Interno (SEREMI de Salud, Inspección del Trabajo, mutualidad).
- Certificado de adhesión organismo administrador Ley 16.744.
- Procedimientos de trabajo.
- Matriz de riesgos.

**Acreditación legal trabajadores empresas contratistas.**

- Copia contrato de trabajo.
- Inducción obligación de informar los riesgos.
- Registro entrega implementos de seguridad según corresponda.
- Registro entrega reglamento interno.

**Artículo 154º:** Toda empresa contratista o subcontratista debe acreditar en forma mensual el cumplimiento legal para con sus trabajadores.

La FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA está obligada a verificar el cumplimiento legal de sus empresas contratistas y subcontratistas a través de los documentos aquí mencionados.

**Cumplimiento legal mensual.**

- Certificados F30 Y F30-1.
- Certificado de pago de cotizaciones previsionales de sus trabajadores.
- Certificado de siniestralidad mensual otorgado por su organismo administrador.
- Liquidaciones de sueldo firmadas.

**Párrafo 2: De las empresas de prestación de servicios transitorios.**

**Artículo 155º:** Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Fundación Educacional Juan Pablo II de Arica, con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que “el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios”.

**Artículo 156º:** La Ley N° 20.123, en su artículo 4º, 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 infracciones o deficiencias. Correspondrá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación.

### **CAPÍTULO VIII LEY KARIN 21.643. DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**Artículo 157º:** La ley N°21.643 modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Establece diversas disposiciones que modifican e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en la materia y perfecciona los procedimientos de investigación, implementando y adecuando la normativa nacional a los parámetros establecidos en el recientemente ratificado Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

**Artículo 158º:** La FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA ha dispuesto para el cumplimiento de la N°21.643 el siguiente protocolo de Prevención para el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. **Anexado al documento.**

**Artículo 159º:** La FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA ha dispuesto para el cumplimiento de la N°21.643 el procedimiento de denuncias, investigación y sanción para los casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Anexado al documento.

### **CAPÍTULO IX DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

##### **PREÁMBULO**

**Artículo 160º:** Estas normas tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las

disposiciones de la Ley N° 16.744; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. N° 67 de la Ley N° 16.744: "Las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 Título III, libro I del Código del Trabajo".

### **Párrafo 1: Disposiciones generales**

**Artículo 161°:** Definiciones para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- b) **Jefe inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, en aquellos casos en que existen dos o más personas que revisten esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
- c) **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.
- d) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos quinto y séptimo de la Ley 16.744.
- e) **Equipo de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f) **Accidente del trabajo:** Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- g) **Accidente del Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo, también considera traslado ida y regreso a colación sin desviarse a trámites personales. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el respectivo parte de carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
- h) **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa en el tiempo por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- i) **Acción Insegura:** Actos u omisiones cometidas por los trabajadores que posibilitan la ocurrencia de un accidente.

- j) **Condición Insegura:** Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.
- k) **Organismo Administrador del Seguro:** ACHS, de la cual el establecimiento es adherente
- l) **Comité Paritario:** Es una instancia al interior de la Fundación en la cual, dado su carácter eminentemente técnico y su composición paritaria, los trabajadores pueden hacer presente sus inquietudes acerca de las condiciones de seguridad en que se desempeñan, proponer medidas para corregir o controlar las situaciones de riesgo y, de ser procedente, hacerlas obligatorias para su empresa. Es regulado por el D.S. No 54 en donde en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por los representantes designados por el empleador: 3 titulares y 3 suplentes y los representantes elegidos por los trabajadores: 3 titulares y 3 suplentes. Su función es:
  - Asesorar e instruir a los trabajadores de la correcta utilización de los instrumentos de protección.
  - Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
  - Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.
  - Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
  - Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo administrador respectivo.
  - Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados.
  - Decidir si el Accidente o Enfermedad se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

**Alcance:** Se deberá informar vía carta o correo electrónico a Fundación Colegio Juan Pablo II de Arica mediante su Dirección y secretaría ejecutiva, del día del mes y horario en que se realizarán las reuniones de trabajo, informando además de la posibilidad de reuniones excepcionales en caso de accidente grave o cualquier requerimiento extraordinario que requieran en conjunto: 1 representante por parte de la empresa y 1 representante por parte de los trabajadores.

- m) **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario, Prevencionista de Riesgos y/o del Organismo Administrador.

**Artículo 162º:** El presente reglamento, exhibido en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por la entidad empleadora.

**Artículo 163º:** FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA y los trabajadores quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes o que se dicte en el futuro, a las disposiciones del presente reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador y de los Servicios de Salud.

### **Párrafo 2: De la Hospitalización y atención médica.**

**Artículo 164º:** La ACHS es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal de la empresa Fundación educacional Colegio Juan Pablo II de Arica

Los jefes directos, definidos en el Artículo 71 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

**Artículo 165º:** La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la ACHS. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la ACHS, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema 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. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la ACHS, a fin de que tome las providencias del caso.

### **Párrafo 3: De la Notificación del accidente del trabajo.**

**Artículo 166º:** Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato.

- a. El jefe directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la ACHS.

b. La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Investigación de los accidentes:

**Artículo 167º:**

- a) Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

**Párrafo 4º: de los Comités Paritarios, organización, elección y funcionamiento.**

**Artículo 168º:** (Aplicable solo si la empresa, faena, sucursal o agencia cuenta con más de 25 trabajadores)

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b) Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes).
- d) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.

- g) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N° 54 de la Ley N° 16.744.

En caso de que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

### **Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)**

#### **Artículo 169º:**

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica, así como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

#### **Párrafo 5: Del Comité de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N° 40, Ley N° 16.744)**

#### **Artículo 170º:**

El Comité de Prevención de Riesgos Profesionales, dependiente de Coordinador de la Unidad de Gestión de Recursos, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a) Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- c) Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- d) Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- e) Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

**Párrafo 6: De las Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo**

**Artículo 171º:** Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales, tales como las “modificaciones efectuadas ante la necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para los trabajadores que laboran expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm”, según el Decreto N° 28 cuya vigencia es a partir del 8 de noviembre de 2013.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos, físicos y biológicos.

**Artículo 172º:** La FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

**Párrafo 7: De los Elementos de protección personal**

**Artículo 173º:** La FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA, deberá proporcionar a sus trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo además mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador o trabajadora deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador o trabajadora dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

**Párrafo 8: De la prevención y protección contra incendios.**

**Artículo 174º:** En caso de un amago o principio de incendio, se deberá proceder de acuerdo con el Plan Integral de Seguridad Escolar del Ministerio de Educación, bajo Resolución Exenta n°2515/31.05.18 y a su protocolo de incendio. Este se difunde mediante capacitación en la Obligación de Informar, a todo el personal, al inicio del año escolar y cada vez que ingrese un trabajador nuevo. Y se encuentra a disposición de toda la comunidad en la página web (Reglamentos).

**Artículo 175º:** El Colegio cuenta con un Comité de Seguridad, dependiente del Director General de Vida Escolar, el cual establece como actuar ante una

emergencia de incendio, lo que establece el uso de los extintores y red húmeda de ser necesario, priorizando la evacuación de todas las personas a la Zona de encuentro más cercana.

**Artículo 176°:** (Se transcribe íntegro el TÍTULO III - PÁRRAFO III Artículos 44 al 52, del D. S. 594 De la Prevención y Protección contra Incendios, incluidas las modificaciones introducidas por el D.S. 201)

**Artículo 177°:** (Artículo 44 D.S. 594): En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

El control de los productos combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso.

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

**Artículo 178°:** (Artículo 45 D.S. 594): Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo con lo señalado en el artículo 46 DS 594.

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el decreto supremo N.º 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo con lo estipulado en dicho reglamento.

**Artículo 179°:** (Artículo 46 D.S. 594): El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla:

Superficie de cubrimiento máxima	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado del extintor (m)
150	4	9
225	6	11
375	10	13
420	20	15

El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor indicado en la tabla precedente y aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que, desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo con la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.

**Artículo 180°:** (Artículo 47 D.S. 594): Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.

**Artículo 181°:** (Artículo 48 D.S. 594): Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

**Artículo 182°:** (Artículo 49 D.S. 594): Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

**Artículo 183°:** (Artículo 50 D.S. 594): De acuerdo con el tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES EXTINTOR
<b>CLASE A:</b> Materiales sólidos, basura, papel, madera, tela.	Polvo químico seco ABC-BC
<b>CLASE B:</b> Líquidos inflamables, Grasas y materiales similares a combustibles.	Dióxido de carbono (CO2) Polvo químico seco ABC -BC

<b>CLASE C: Equipos</b> que se encuentran energizados eléctricamente	Dióxido de carbono (CO2) Polvo químico seco ABC – BC
<b>CLASE D:</b> Metales combustibles Tales como sodio: Titánio, potasio, magnesio, etc.	Clorhidrato de sodio
<b>CLASE K:</b> Grasas y aceites vegetales de cocina industrial	Acetato de potasio

## TÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES

**Artículo 184º:** Todos los trabajadores de FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

**Artículo 185º:** Todos los trabajadores deberán ser respetuosos con sus superiores u observar las instrucciones que éstos imparten en orden al buen servicio y/o los intereses del establecimiento.

**Artículo 186º:** De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

**Artículo 187º:** A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente equipado con los elementos de protección personal que FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA junto al Departamento de Prevención de Riesgos haya destinado para cada labor.

**Artículo 188º:** Los trabajadores a cargo de estos equipos deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen la tarea que los exija, como asimismo preservar su mantención.

**Artículo 189º:** Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

**Artículo 190º:** Los jefes inmediatos serán directamente responsables en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

**Artículo 191º:** Todos los trabajadores deberán respetar las normas de higiene y seguridad, con el propósito de mantener ambientes higiénicos de trabajo.

**Artículo 192º:** Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de los implementos y equipos de trabajo e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.

**Artículo 193º:** 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 194º:** El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquier otra labor que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

**Artículo 195º:** Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

**Artículo 196º:** Todo trabajador/a deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendio de su sección o área de trabajo, asimismo los accesos a estos equipos se deberán mantener en forma permanente libres de obstáculos que impidan un actuar oportuno en casos de emergencias.

**Artículo 197º:** No podrá encenderse fuegos dentro del Establecimiento ni cerca de elementos combustibles o inflamables.

**Artículo 198º:** Todo trabajador/a cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas.

**Artículo 199º:** El/La trabajador/a que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por éste su seguridad en el trabajo, deberá poner en conocimiento de la situación a su jefe de inmediato, para que él proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

**Artículo 200º:** Cuando a juicio de FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA del Organismo Administrador se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan los servicios médico del Organismo Administrador en la fecha, hora y lugar que estos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

**Artículo 201º:** Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera del establecimiento, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato.

Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro, dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

**Artículo 202º:** Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo o sus derechos - habientes o el médico - que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia la realizará el Comité de Prevención de Riesgos del colegio, después de tener conocimiento de los hechos.

**Artículo 203º:** Cada vez que haya ocurrido un accidente de trabajo, el jefe inmediato deberá informar ya sea personalmente, vía teléfono o vía correo electrónico al momento de conocimiento de lo sucedido al Comité Paritario.

**Artículo 204º:** Los trabajadores deberán cooperar en las investigaciones que lleven a cabo el Comité de Prevención de Riesgos del colegio, Comité Paritarios de Higiene y Seguridad o jefes superiores, aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a objeto de tomar las medidas preventivas que eviten su repetición.

**Artículo 205º:** El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el establecimiento sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Jefe de Personal.

**Artículo 206º:** Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes cumplirán sus instrucciones y preservarán su integridad.

### **TÍTULO III DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 207º:** Queda prohibido a todo trabajador de la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA lo siguiente:

- a. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.
- b. Fumar o encender fuegos dentro del establecimiento.
- c. Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos o máquinas sin haber sido expresamente autorizados para ello.
- d. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario, sin autorización del jefe inmediato.

- e. Ingresar al recinto de trabajo elementos peligrosos (corta cartón, silicona líquida, compass, entre otros) o a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- f. Realizar burlas, ruidos, empujones, riñas o discusiones dentro del recinto.
- g. Negarse a entregar información en relación con determinadas condiciones de trabajo de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- h. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la Prevención de Riesgos.
- i. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropa de trabajo que FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO JUAN PABLO II DE ARICA proporciona.
- j. Dejar sin vigilancia una máquina o equipo funcionando.
- k. Se prohíbe la acumulación de basuras en patios, baños, oficinas, etc. especialmente de huaipes o trapos con aceites, diluyentes o grasas de todo tipo, ni de cualquier otro elemento de combustión espontánea.

#### **TÍTULO IV DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 208º:** Todo funcionario que cometa una falta por no acatar alguna de las disposiciones del presente Reglamento, será sancionado de acuerdo con la gravedad de la misma, conforme al siguiente criterio:

- a) Faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal, de la que quedará constancia en las actas del Comité Paritario.
- b) Faltas menos graves o faltas leves reiteradas de un funcionario, aun cuando no lleguen a provocar daño inmediato para sí mismo, los demás o equipos e instalaciones institucionales, serán sancionadas con una amonestación escrita informada al jefe directo del funcionario para una anotación de demérito en su hoja de vida.
- c) Las faltas leves o menos graves podrán ser sancionadas, además, con una multa de hasta 25% de su remuneración diaria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 16.744, debiendo fijarse un monto dentro del límite señalado y corresponderá a Beneficencia y Educación fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción, y sin perjuicio de cursar las amonestaciones contempladas en las letras a) y b). En todo caso, el trabajador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo correspondiente de su aplicación.
- d) Las infracciones calificadas como graves o como "negligencia inexcusable" por el Comité Paritario serán investigadas y sancionadas con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo.

"Las multas serán destinadas a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744".

**Artículo 209º:** Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

Para todo lo que no está consultando en el presente Reglamento, tanto de Beneficencia y Educación, como los trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la Ley 16.744 y en el Código del Trabajo.

**TÍTULO V**  
**PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES**  
**(Ley N° 16.744 y D.S. 101)**

**Artículo 210º:** Correspondrá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y a la ACHS la de los accidentes del trabajo (en el caso de empresa adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N° 16.744).

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

**Artículo 211º:** Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos 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 hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades 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 está 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 volver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen ella, en el plazo de treinta días contado 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 debieran 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 aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que está 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 Nº 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 considera el valor de aquellas.

Para los efectos de los reembolsos dispuesto 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 212º:** La Comisión Médica de Reclamos, también es competente para conocer de reclamaciones en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenadas.

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

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

**Artículo 213º:** La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

a) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.

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

**Artículo 214º:** Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

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

**Artículo 215º:** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3ro del artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en el artículo 80º y 91º del D.S. N° 101.

### **Párrafo 1: Denuncias de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**

**Artículo 216º:** La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos -habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

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

**Artículo 217º:** Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia la realizará el Departamento de Prevención de Riesgos del colegio teniendo conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

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

**Artículo 218º:** La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

1. Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en los procedimientos que se ubican en el artículo 52º de este Reglamento.
2. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias;
3. La simulación de un accidente del trabajo de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el 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.
4. La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del

accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

**Artículo 219º:** Correspondrá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entrabar al pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2º del Título VIII de la Ley 16.744.

**Artículo 220º:** El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 41º de este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermedad profesional.

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

**Artículo 221º:** La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo.

#### **Párrafo 2: Procedimiento de accidente de trabajo.**

**Artículo 222º:** ACCIDENTE DE TRABAJO: (Explicado en este Reglamento en Párrafo 1, artículo 2º- Definiciones) Todo accidente de trabajo, por muy leve o insignificante que parezca, deberá ser avisado inmediatamente o a más tardar dentro de la jornada de trabajo al jefe respectivo de forma verbal, si este no se encontrara informar a cualquier funcionario presente quien será testigo de la situación y entregarán los antecedentes para que la Prevencionista de Riesgos en conjunto con el Comité Paritario realice la "Investigación de Accidente" y posteriormente la Prevencionista de Riesgos emita la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo, (formulario DIAT). En caso de no ser necesario el envío a la clínica, la información del accidente servirá de constancia para la eventualidad de que la lesión se agrave posteriormente. Las lesiones que se informen al día siguiente o después de varios días, no se aceptarán como accidentes resultantes del trabajo, pues deben informarse antes del término de la jornada de trabajo en la que se produjeron.

Por ello, el Comité Paritario y Prevencionista de Riesgos investigarán si el accidente ocurrió a causa o con ocasión de su trabajo.

Si el accidente es leve, es decir, donde no existiría riesgo de la vida del trabajador producto de: Cortes, picaduras, golpes, caídas al mismo nivel del suelo, ingreso de objetos extraños en los ojos, el empleador gestionará el traslado del trabajador, pudiendo ser mediante un taxi designado por el colegio, vehículo particular de algún funcionario u otro medio que el trabajador prefiera.

**Artículo 223º:** Si el accidente es considerado Grave o Fatal (según información del compendio, más adelante) siempre se llamará a la ambulancia de ACHS.

**Artículo 224º:** En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N°16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud SEREMI.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5º de la Ley N°16.744:

1. **Accidente del trabajo fatal:** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
2. **Accidente del trabajo grave:** Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

- a. Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desfornamiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

- b. Obliga a realizar maniobras de reanimación:

Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardio respiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

- c. Obliga a realizar maniobras de rescate:

Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

- d. Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros:

Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

- e. Ocurra en condiciones hiperbáricas: Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.
- f. Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.

3. **Faena afectada:** Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

### **Párrafo 3: Procedimiento Accidente de Trayecto**

**Artículo 225º: ACCIDENTE DE TRAYECTO** (Explicado en este Reglamento en Párrafo 1, artículo 2º- Definiciones) Si usted es parte de un accidente de trayecto y está consiente, de acuerdo a estas situaciones considere:

- Si manejaba una bicicleta, conducía un vehículo, avise a carabineros (133) y siga el procedimiento que ellos establezcan, informe a jefatura directa o prevención de riesgos para instrucciones.
- Siendo peatón, pasajero de vehículo particular o de transporte público informe a carabineros que estaba en el trayecto ida o regreso a su trabajo o casa y que está adherido a la ACHS, ellos generan el aviso a está para su posterior traslado.
- Si sufre una lesión de forma individual intente llegar a su lugar de trabajo para enviarlo a la ACHS, también puede acceder a cualquier centro de atención público más cercano para una primera atención.
- Si se encontrase inconsciente debido a la gravedad del accidente, lo más probable es que sea derivado al centro asistencial más cercano, y se genere el aviso a sus familiares, los que deben avisar a la Fundación y esta avisará a la ACHS.

En todos estos casos recuerde avisar a la jefatura directa quien debe informar al Director General de Vida Escolar. Este último deberá reportar a la Secretaría para que gestione su traslado a la ACHS.

Es muy importante colocar en el libro de asistencia su hora exacta de salida, ya que este dato es fundamental en caso de accidente de trayecto. (Medio de prueba)

**Párrafo 4: Del procedimiento en caso de sospecha de enfermedad profesional.**

**Artículo 226º:** ENFERMEDAD PROFESIONAL: (Explicado en este Reglamento en Párrafo 1, artículo 2º- Definiciones) Recuerde informar a su jefe directo de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo debido a la exposición de agentes en el transcurso del tiempo.

- El encargado de prevención de riesgos derivará a ACHS.
- Se debe completar formulario DIEP (Denuncia individual de enfermedad profesional).
- El funcionario podrá concurrir a la ACHS para seguir el procedimiento indicado por el área médica.
- Una vez, se establezca el protocolo de evaluación médica indicado por la mutualidad, se informará al empleador para evaluación del puesto de trabajo.
- La mutualidad evaluará a través de programa médico, y determinará en conjunta con el equipo médico la calificación de enfermedad profesional.

**TÍTULO VI**  
**INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES**

**Artículo 227º:** (D.S. N° 40, TÍTULO VI DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (3) Artículo 21.-) “El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

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 estos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y Prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.”

**Artículo 228º:** La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y del Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

**Artículo 229º:** El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

**Artículo 230º:** Se indican a continuación algunos riesgos comunes a diversas actividades del Colegio.

**Párrafo 1: Riesgos laborales y Medidas de control.**

Para la siguiente información se considerarán, al siguiente personal:

**Docente:** Todo profesional docente directivo, de aula y técnico pedagógico.

**Asistentes de la Educación:** Todo profesional, técnico, administrativo No Docente que bajo su profesión u oficio realice labores en las dependencias del colegio. Si se requiere, se puede indicar el nombre del cargo.

**Artículo 231º:** Tabla informativa para personal Docente y Asistente de la Educación, de los riesgos existentes, medidas preventivas y métodos de trabajo correcto:

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTO Y MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Sobreesfuerzos en: "Manejo manual de carga, regulado por la Ley 20.949</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> <b>No aplica.</b> <b>No hay trabajos continuos con manejo manual de carga, solo situaciones esporádicas.</b></p>	<p>Lesiones permanentes o temporales en extremidades superiores: hombros, espalda, brazos.</p>	<p>-Evite el traslado de material suelto o muy alto que pueda caerse o tapar su visión en el traslado.</p> <p>-Los varones no deben levantar, cargar, empujar o arrastrar cargas de más de 25 kilos.</p> <p>-Las damas y menores de 18 años no deben levantar, cargar, empujar o arrastrar cargas de más de 20 kilos.</p> <p>- Mujeres embarazadas no deben levantar, cargar, empujar o arrastrar carga.</p> <p>-Si usted no puede realizar el manejo de la carga pida ayuda a un compañero, divida la carga y/o solicite un carro de transporte como también las llaves del ascensor al jefe de mantención.</p> <p>-Debe considerar su contextura y capacidad física y nunca auto exigirse.</p>

		<p>-Ocupando las dos manos acerque a su cuerpo el material a trasladar. Según el volumen de carga, flexione una rodilla o las dos para levantar la carga, mantenga derecha su postura corporal.</p> <p>-Verifique que el trayecto esté libre de obstáculos o superficies con líquidos derramados.</p> <p>-Solicite utilizar el ascensor al jefe de mantención, cuando la carga sobrepease en peso, tape la visión de traslado y/o no deje mantener una mano libre para tomar los pasamanos de la escalera.</p> <p>-Deberá utilizar los equipos de protección personal como: guantes, calzado de seguridad, y sumar casco con barboquejo, cuando las cargas lo sobrepongan en altura.</p>
Herramientas de mano  <b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y Asistentes de la Educación.	-Heridas y golpes	<p>-Selección de la herramienta apropiada para el trabajo específico.</p> <p>-Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionan peligro a otros trabajadores.</p> <p>-Uso de la herramienta sólo para lo que fueron diseñadas.</p> <p>-Considere una buena iluminación del área.</p>
Daño por uso de la voz en aula.  <b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y asistentes de aula.	-Deterioro por uso de la voz, con diversos diagnósticos.	<p>Para evitar el deterioro en la voz se deberá seguir las indicaciones del fonoaudiólogo (a) de la entidad administradora, como:</p> <p>a) Uso de sorbos de agua, en aula en relatos mayores a 5 minutos, para ello debe</p>

		<p>ingresar al aula con su botella con agua.</p> <p>b) Realizar ejercicios de calentamiento de voz antes de iniciar una clase.</p> <p>c) Para minimizar el uso de la voz, realice clases utilizando diversos recursos, como lectura, proyector, lectura de estudiantes, escritura u otros.</p> <p>d) Realizar el diálogo en lo posible al centro del aula, para evitar elevar la voz.</p> <p>e) En clases en el patio, de ser necesario utilice el silbato para la atención de los estudiantes.</p> <p>f) en clases en aula o al aire libre uso de micrófono como apoyo para realizar clases.</p> <p>g) Capacitaciones semestrales en uso y cuidado de la voz.</p>
<p>Golpeado por o contra al conducir vehículos en instalaciones del colegio.</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y Asistentes de la Educación.</p>	<p>-Contusiones, fracturas, incapacidades.</p>	<p>-Al ingresar al estacionamiento del colegio, realícelo con una velocidad no mayor a 20 Km/hr, recuerde que hay peatones en tránsito de entrada o salida.</p> <p>-Se recomienda para tener una salida o evacuación más expedita, estacionar su vehículo de forma aculatada.</p> <p>-Utilice lugares habilitados para estacionarse, sin obstruir la salida de otro vehículo.</p> <p>-No utilice los espacios para motos habilitados.</p>
Robos y asaltos en la vía pública.		<p>- Evite andar con objetos de valor, transitar por lugares oscuros y solitarios.</p>

<p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y Asistentes de la Educación</p>	<p>- Heridas, contusiones, muerte.</p>	<p>-Esté siempre alerta a su entorno, no se distraiga con el celular en modo lectura. -Cuando realice un llamado, visualice su entorno, sea breve. -Si enfrenta personas sospechosas, cambie de rumbo, cruce la calle, ingrese a una casa a pedir ayuda. -Se sugiere mantener billeteras, dinero o celulares, en un lugar diferente al bolso principal, ya que es siempre el objeto sustraído. -En caso de ser asaltado, no oponga resistencia, acuda a el centro asistencial más cercano y haga la denuncia a carabineros. -Si usted realizaba su traslado desde: 1) Su casa al trabajo 2) Del trabajo a su casa 3) Del trabajo a otro trabajo Usted está cubierto por el seguro de accidentes de trayecto, por ello, de igual forma puede ir a ACHS y solo con su declaración y Rut del Colegio.</p>
<p>Caídas del mismo y de distinto nivel.</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y Asistentes de la Educación</p>	<p>-Fracturas -Contusiones -Esguinces</p>	<p>- Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo. - Evite correr por pasillos y escaleras. - Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.</p>

<p>Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex.</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y Asistentes de la Educación</p>	<p>-Heridas -Fracturas</p>	<p>- Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad. - Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.</p>
<p>Contactos con energía eléctrica.</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Asistentes de la educación.</p>	<p>-Quemaduras -Tetanización -Fibrilación ventricular</p>	<p>-Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. -Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, de inmediato desenchufarlo, dar aviso al técnico de mantenimiento. -No recargue las instalaciones eléctricas.</p>
<p>Accidentes de tránsito</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y Asistentes de la Educación.</p>	<p>Lesiones de diverso tipo y gravedad</p>	<p>Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase). Debe cumplir estrictamente con la Ley de Tránsito (<u>Ley N°18.290</u>) y participar en cursos de manejo defensivo.</p>

<p>Radiación ultravioleta por exposición solar<sup>1</sup></p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes educación física y Asistentes de la Educación (auxiliares de servicio, asistente de apoyo a la convivencia, seguridad y disciplina escolar)</p>	<p>-Eritema (quemadura solar en la piel)</p> <p>-Envejecimiento prematuro de la piel</p> <p>-Cáncer a la piel.</p> <p>-Queratoconjuntivitis</p>	<p>-Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía.</p> <p>-Realizar faenas bajo sombra.</p> <p>Usar protector<sup>2</sup> solar adecuado al tipo de piel.</p> <p>Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.</p> <p>-Beber agua de forma permanente.</p> <p>Se debe usar manga larga y sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.</p> <p>Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.</p> <p>Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.</p>
--	---	--

<sup>1</sup> La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

<sup>2</sup> 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.

<p>-Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido).</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes de física, química y ciencias, asistentes de aula.</p>	<p>-Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto.</li> <li>-Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto.</li> <li>-Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</li> <li>-Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso.</li> <li>-Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. –</li> <li>Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa.</li> <li>–No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</li> </ul>
<p>- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores).</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes de física, química y ciencias, asistentes de aula.</p>	<p>-Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto.</li> <li>-Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto.</li> <li>-Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</li> <li>-Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario.</li> <li>-Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa.</li> <li>-Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Riesgos psicosociales.</b></p> <p>1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización.</p> <p>2.-Salud Psicológica</p> <p>3.-Salud Física</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>- Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo</p> <p>-Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.</p> <p>-A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce: Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud.</li> <li>Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.</li> <li>-El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario SUSES0/Istas 21, y acogiendo sus</li> </ul>

		recomendaciones, en particular la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.
Contacto con agente biológico SARS – Cov – 2.  <b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y asistentes de la educación.	-Contagio de coronavirus COVID – 19	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ventilación cruzada de áreas de trabajo como oficinas y salas de clases.</li> <li>- Jornadas de trabajo diferidas para docentes y asistentes de la educación.</li> <li>- Horarios de colación diferidos para el personal docente y asistentes de la educación.</li> <li>- Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</li> <li>-Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados.</li> <li>-Implementación de protocolo de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas).</li> <li>-Promover el uso de mascarillas cuando se presenten síntomas de resfriado o asociados a COVID 19.</li> <li>- Se dispone entrega de mascarillas a funcionarios 2 cajas mensuales.</li> <li>- Se cuenta con área de vigilancia epidemiológica a cargo de las tens del establecimiento.</li> <li>-Se cuenta con área de aislamiento.</li> </ul>

		<p>-Promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal.</p> <p>Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto.</p> <p>Aplicar “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL:</p> <p>Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile que incluye las medidas obligatorias determinadas por la Resolución N° 591 del Ministerio de Salud, de fecha 23 de julio de 2020.</p>
<p><b>Desastres naturales.</b></p> <p>Sismos Incendios</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>- Caídas. -Atrapamientos y aplastamientos. -Golpes por caída de objetos. -Desorientación. -Pánico. -El Calor. -Visión limitada por opacidad del humo e irritación de los ojos. -Narcosis por gases asfixiantes. -Gases tóxicos. -Irritación de las vías respiratorias. -Incapacidad física.</p>	<p>-Designación de comité de seguridad escolar PISE. - Plan de respuesta frente a incendios. -Plan de respuesta frente a sismos. - Mantener señalizados puntos de encuentro en caso de emergencia. - Mantener señalizadas las vías de evacuación. -Capacitación primeros auxilios. - Socialización con padres, madres y apoderados de los protocolos de actuación en caso de sismo y/o cualquier otra amenaza.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pérdida de coordinación motriz.</li> <li>-Visión reducida.</li> <li>-Desorientación.</li> <li>-Falta de juicio.</li> <li>-Pánico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercicios de simulacros.</li> <li>- Mantener mecanismo de alarma en buen estado.</li> <li>-Difusión del plan pise para todos los funcionarios del establecimiento.</li> <li>-Mantener equipos de extinción de incendios en buen estado.</li> <li>-Capacitación de uso y manejo de extintores a todos los funcionarios.</li> </ul>
<p>Violencia escolar.</p> <p><b>PERSONAL EXPUESTO:</b> Docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>-Golpes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Plan de convivencia escolar.</li> </ul>

**Párrafo 2: Ítem Pausa Activa:**

La pausa activa, es una actividad física, que favorece al trabajador en su ambiente psicosocial como en los trastornos músculos esqueléticos de las extremidades superiores, por ello, usted al iniciar su jornada laboral puede incorporarlas en trabajos continuos repetitivos de 20 minutos, pudiendo ser de forma personal como grupal, ánimate a seguir la pauta de lunes a viernes que SEREMI de Salud diseñó para el Colegio.

**TÍTULO VII**  
**MATERIAS RELATIVA AL TABACO**

**Artículo 232º:** La Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 En Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece en su Art. 10º "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares incluyendo los patios y espacios al aire libre interiores:

- a. Establecimientos de educación, prebásica, básica y media.
- b. Recintos donde se expenda combustible.
- c. Aquellos en que se fabriquen, procesen o depositen, manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- d. Medios de transporte de uso público o colectivo.
- e. Ascensores.

**Artículo 233º:** La Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 En Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece en su Art. 11º "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. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en caso de que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior.
- b. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- c. Aeropuertos y terrapuertos.
- d. Teatros cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre.
- e. Gimnasios y recintos deportivos.
- f. Centros de atención y prestación de servicios abiertos al público en general.
- g. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el Artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los funcionarios".

Por lo tanto, en el recinto de Fundación Educacional Colegio Juan Pablo II de Arica está prohibido fumar.

## **TÍTULO VIII LEY DE LA SILLA**

**Artículo 234º:** 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. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

## **TÍTULO IX DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA**

**Artículo 235º:** De acuerdo a lo que establece la Ley N° 20096 sobre Mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, en su Título III De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección, en su Art. 19º

menciona "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184º del Libro II del Código del Trabajo y 67º de la ley N° 16.744, el empleador adoptará 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"

### **Párrafo 1: Elementos Protectores**

Se considerarán los siguientes elementos de protección para todo el personal que se exponga a la radiación ultravioleta de forma esporádica en el establecimiento o fuera de este por necesidades emanadas de sus funciones:

- a) Protector solar, el cual se aplicará de acuerdo a las especificaciones del producto y debe contar con factor de protección solar mayor a 30 UVA y UVB.

Para el personal con exposición a la radiación ultravioleta constante se complementará con:

- b) Gorro con cubre visera y/o nuca.
- c) Lentes protectores con filtro UV

En ambos casos incorporar el agua como la mejor fuente de hidratación.

La Ley N° 20.096 establece que los meses de mayor exposición son del 01 de septiembre al 31 de marzo y las horas de mayor riesgo solar es de 10:00 am a 17:00 pm.

Se recomienda realizar en lo posible actividades al aire libre fuera de estos horarios. Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es difícil, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra y realizar la hidratación con agua.

Según el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile las medidas de protección a seguir serán:

Índice	11 ó +	8 – 10	6 – 7	3 – 5	1 – 2
Riesgo de Exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
Recomendación	Protección máxima. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Estar a la sombra y usar filtro solar.			Requiere protección. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar.	No requiere protección

**TÍTULO X**  
**MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE MODO DE PREVENIR**  
**TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES.**

**Artículo 236º:** DS 4 /2011 MINSAL modifica el DS 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo en lo que respecta a la prevención de los trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores. Los empleadores deberán evaluar los factores de riesgo asociados a estos trastornos de acuerdo a la Norma Técnica que dictará el Ministerio de Salud y a los factores que se indican en el decreto. El empleador deberá eliminar o mitigar los riesgos detectados aplicando un programa de control conforme a la Norma Técnica aludida. El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo en la forma que se indica.

Análisis de acuerdo a resultados en la aplicación del Protocolo de Trastorno Músculos Esqueléticos y medidas preventivas ante riesgos asociados a Trastornos músculos esqueléticos de extremidades superiores que se deben realizar:

Factores de riesgo según tareas y sus efectos en la salud	Técnicas de identificación	Control de dichos factores de riesgo	Conocer y respetar los procedimientos orientados a la prevención de enfermedades músculo esqueléticos	Importancia de la aplicación de pausas de recuperación	Uso de apoyos técnicos para evitar sobre esfuerzos de extremidades superiores
1) Escritura en pizarrón.	Entrevista Docente.	Capacitación en las posturas frente al pizarrón, que tienen referencia a evitar la extensión de los brazos sobre los 90° hacia arriba y abajo y su uso en	Realizar pausas activas, sobre tareas continuas de 20 minutos, borrar el pizarrón con la mano contraria a la que escribe, hacer variación de tareas, mantener posturas ergonómicas, ello en base a: Movimiento repetitivo, postura y	Incentivar las pausas activas en tareas continuas por más de 20 minutos, se indica realizarlos de acuerdo a la pauta de la SEREMI de lunes a viernes.	Proyectores que evitan la escritura en pizarra.

		horizontal, indicando que en una jornada de clases debe generar clases con variación de tareas como verbalizar la clase, ocupar proyector, lectura de los estudiantes.	movimiento, fuerza y tiempos de recuperación y descansos.		
1) Digitación teclado. 2) Escritura a mano.	Entrevista Asistente de la educación profesional administrativos	Capacitación de posturas ergonómicas (ODI), mantener puestos con mobiliario y apoyos ergonómicos.	Realizar las pausas activas, sobre tareas continuas de 20 minutos, o realizar variación de tareas.	Incentivar las pausas activas en tareas continuas por más de 20 minutos, pauta que la SEREMI generó de lunes a viernes.	Apoyos ergonómicos como apoya mouse, apoya muñecas, alza pantallas, silla ergonómica.
1) Corchetear. 2) Ordenar hojas fotocopiadas.	Entrevista Asistente de la educación fotocopiadora.	Sugerir, orden de materiales de trabajo y frente a deterioro, solicitar cambio de estos.	Realizar las pausas activas en tareas continuas de 20 minutos, o realizar variación de tareas.	Incentivar las pausas activas en tareas continuas por más de 20 minutos.	Mantener dedo de goma en buen estado y espacios necesarios para distribuir material.

1)Barrido 2)Trapeado 3) Limpieza manual de mobiliario (mesa, pizarrón, muebles). 4) Limpieza de vidrios con mango extensible.	Entrevista Asistente de la educación Auxiliar.	Capacitación de posturas ergonómicas.	Realizar las pausas activas sobre tareas continuas de 20 minutos y realizar variación de tareas.	Incentivar las pausas activas en tareas continuas por más de 20 minutos, seguir pauta que la SEREMI, incluida en este Reglamento.	Mantener materiales de aseo en buen estado y solicitar reposición en caso de deterioro a su jefatura.
--	--	---------------------------------------	--	---	---

**Artículo 237º:** Medidas Preventivas para realizar:

**Asistentes de la educación: En trabajos administrativos:**

- Mantenga la espalda recta apoyada al respaldo de la silla.
- Mantenga el teclado sin las perillas de levante, para mantener rectas las manos al teclear.
- La parte superior del monitor de la pantalla debe estar en línea recta con la vista y el monitor alineado al cuerpo, utilice su alza pantalla.
- Utilice su apoya muñeca, su apoya mouse, si se deteriora solicite su reposición al Prevencionista de riesgos.
- Use la silla ergonómica con la regulación de altura y apoya espalda a su medida.
- Si contesta reiteradamente el teléfono, cambie la posición del equipo para utilizar la otra mano y evitar movimiento repetitivo.
- Se sugiere luego de 20 minutos continuos de digitación, levantarse y despejarse para realizar sus pausas activas, de forma personal o en grupo, siga la pauta de lunes a viernes que nos diseñó la SEREMI, ello favorece a la concentración.
- Se sugiere dejar corchetera, perforadora, cinta, tijeras u otros elementos de escritorio, en un punto alejado de su escritorio, en caso de requerir este material se levante del puesto, lo que aporta a la movilidad del cuerpo.

**Asistentes de la educación: Auxiliares:**

- Para el levante de material, los pesos máximos para varones son de 25 kilos, damas y menores de 18 años 20 kilos y embarazadas no llevan carga (se denomina carga a pesos sobre 3 kilos).
- Mantenga espalda recta, flecte la o las rodillas, acercando el material al cuerpo y levantando con los brazos en 90 grados, recordar que si no se encuentra en condiciones utilice los carros de arrastre o informe a su jefe

para coordinar la ayuda de un compañero, utilice el ascensor para cargas en pisos superiores.

- Debe realizar traslados sin obstaculizar su visión.
- Evite realizar traslados en recreo.
- Recuerda rotar las diversas tareas en la jornada de trabajo para evitar movimientos repetitivos de las extremidades superiores.
- Realice sus pausas activas en trabajos continuos repetitivos de 20 minutos de acuerdo a la pauta entregada por SEREMI.

## TÍTULO XI

### **MANEJO MANUAL DE CARGA (Ley 20.001-Ley 20.949 - Decreto supremo 63/05- Decreto supremo 72/11)**

**Artículo 238º:** Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud, 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.

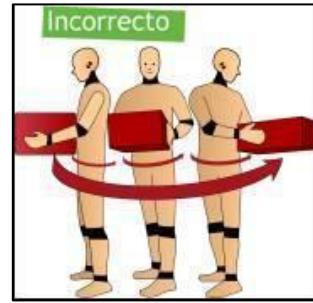
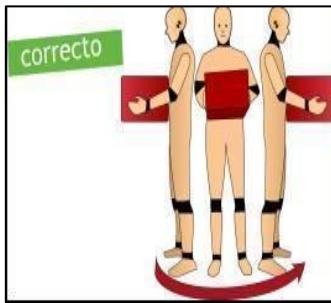
- a) El empleador velará por que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.
- b) Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores para:  
Varones mayores a 25 kilos  
Mujeres y menores de 18 años a 20 kilos  
Embarazadas no pueden manipular carga.
- c) Al manipular objetos de gran peso, tamaño o difíciles de transportar y que no sea posible la utilización ayuda mecánica, el trabajador deberá solicitar ayuda de un compañero de trabajo, siendo este similar en estatura para que la carga quede bien centrada y así ninguno realiza más esfuerzo que el otro.

#### **Párrafo 1. Método de Levantamiento Manual de Carga**

**Artículo 239º:** Se debe realizar:

- a) Aproxímese a la carga.
- b) Asegure un buen apoyo de los pies manteniéndolos separados.

- c) Mantenga la espalda recta. Doble las rodillas, no la espalda, sin alterar de este modo el centro de gravedad del cuerpo.
- d) Utilice los músculos más fuertes y mejor preparados (brazos y piernas).
- e) Mantenga la carga tan próxima al cuerpo como sea posible "abrazando" el peso, pues aumenta mucho la capacidad de levantamiento. Lleve la carga equilibrada, levantándola gradualmente y sin sacudidas.
- f) Utilice siempre que sea necesario elementos auxiliares tales como cinchas o mochilas.
- g) No gire nunca la cintura cuando se tiene una carga entre las manos. Es necesario Girar la posición de los pies evitando el giro del tronco. (No realizar torsión ni lateralización del tronco).
- h) Para el transporte o traslado de cargas, se deberá chequear: el camino a recorrer, estado del piso, si la iluminación es adecuada y deberá estar despejada el área donde depositará la carga y así minimizar todos los obstáculos posibles para evitar riesgos innecesarios.



## TÍTULO XII PROTOCOLO RIESGOS PSICOSOCIALES (RESOLUCIÓN EXENTA N° 1433/24.11.17)

**Artículo 240º:** El objetivo principal del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales. El Protocolo, establece que la evaluación debe hacerse utilizando el cuestionario SUSES-ISTAS 21, siguiendo las normas y metodología que establece la Superintendencia de Seguridad Social. Este cuestionario puede ser utilizado en su versión completa (140 preguntas divididas en una sección general, con 49 preguntas, y una sección específica de riesgo psicosocial con 91 preguntas) o su versión breve (20 preguntas). Este es el único instrumento validado en Chile para realizar la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial.

La normativa vigente asigna al empleador la obligación de realizar la identificación y evaluación de riesgos definida en el protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales.

Una característica básica del Cuestionario es el anonimato (nadie puede ser identificado a través del cuestionario), la confidencialidad (responder es un acto secreto).

**Artículo 241º:** Los pasos a seguir:

1. Conformación Comité de Aplicación: Incluir comité paritario, recursos humanos, psicóloga, prevencionista de riesgos, mínimo 4 y máximo 10 participantes.
2. Carta Gantt: actividades del protocolo, indicando plazos.
3. Difusión y sensibilización del Protocolo: Dejar evidencia, como también en las otras etapas.
4. Aplicación de la encuesta anónima: digital o manual.
5. Resultados encuesta: Informe de la entidad administradora.
6. El Comité de Aplicación, analiza los resultados y solicita medidas de mejoras o de control, de acuerdo con el nivel de riesgo y la realidad del colegio.

### **TÍTULO XIII** **USO OBLIGATORIO DE DESFIBRILADORES EXTERNOS AUTOMÁTICOS** **PORTÁTILES**

**Artículo 242º:** La nueva Ley Nº 21.156 promulgada el 20 de mayo del 2019, determina que deberán contar en forma obligatoria, como parte de su sistema de atención sanitaria de emergencia, con desfibriladores externos automáticos (DEA) portátiles que estén aptos para su funcionamiento inmediato todos los terminales de buses, puertos, aeropuertos, estaciones de trenes subterráneos y de superficie; los recintos deportivos, gimnasios y otros con una capacidad igual o superior a mil personas; los establecimientos educacionales de nivel básico, medio y superior; los casinos de juego; los hoteles, moteles, hostales y residenciales con capacidad igual o superior a veinte habitaciones; los centros de eventos, convenciones y ferias; los centros de atención de salud; los cines, los teatros y los parques de diversión.

**Artículo 243º:** La ubicación de estos desfibriladores deberá estar debidamente señalizada y su acceso deberá ser expedito y libre de obstáculos para su uso cuando sea requerido.

**Artículo 244º:** Los establecimientos educacionales podrán adquirir o renovar dichos equipos, en conformidad con sus presupuestos anuales y de acuerdo con su disponibilidad financiera. La adquisición o renovación de los desfibriladores, se considerará una operación que cumple con los fines educacionales.

**Artículo 245º:** Los desfibriladores, deberán estar certificados para su uso en el país, así como las normas respecto de su ubicación, gabinetes y otros elementos que

aseguren su rápido y público acceso, las orientaciones para el uso de estos dispositivos y para capacitación y entrenamiento de personal de servicios de emergencia y seguridad que pueda entregar asistencia telefónica en maniobras básicas de reanimación cardiopulmonar

**Artículo 246º:** Actualmente La Fundación, cuenta con dos desfibriladores, el primero ubicado en el patio central del establecimiento y el segundo ubicado en el área de canchas y gimnasio del establecimiento, ambos cuentan con su gabinete y nómina de personal capacitado para su uso.

## **TÍTULO XIV**

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

**Artículo 247º:** El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 18 de agosto del año 2025. Y se entenderá por indefinido automáticamente si al término del año, no se le realizaran modificaciones, derogaciones o inserciones, por parte de la Fundación, Trabajadores, Comité paritario u otros.

**Se entregará a cada trabajador de forma gratuita un ejemplar impreso del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS)**

**Artículo 248º Anexo Protocolo de Prevención Ley Karin.**

## **TÍTULO XV**

### **ARTÍCULO TRANSITORIO**

**Artículo 249: La implementación de la nueva estructura organizacional del Colegio se realizará en forma gradual.**