



Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

*Estudiar con la Alegría
de Vivir.....*

2024

Tabla de contenido

<u>PRESENTACIÓN</u>	4
<u>ÁMBITO DE APLICACIÓN</u>	5
PRIMERA PARTE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN	
<u>CAPITULO I DEL VÍNCULO LABORAL</u>	6
<u>TÍTULO 1º: DE LAS CONDICIONES DE INGRESO</u>	7
<u>Párrafo 1: Documentación para presentar y exámenes</u>	7
<u>Párrafo 2: De otras materias relacionadas</u>	8
<u>TÍTULO 3º: DE LA JORNADA DE TRABAJO</u>	9
<u>Párrafo 1: De La Carga Horaria</u>	9
<u>Párrafo 2: Del Control de Asistencia</u>	10
<u>Párrafo 3: De la Subrogancia y Reemplazos</u>	11
<u>TÍTULO 4º: DE LA REMUNERACIÓN</u>	11
<u>TÍTULO 5º: DEL FERIADO Y OTROS BENEFICIOS</u>	12
<u>TÍTULO 6º: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS</u>	13
<u>Párrafo 1: De la Licencia médica por enfermedad</u>	14
<u>Párrafo 2: De la Licencia médica por maternidad</u>	14
<u>TÍTULO 7º: DE LOS PERMISOS PARA AUSENTARSE</u>	15
<u>Párrafo 1: Permiso de alimentación al hijo menor</u>	16
<u>Párrafo 2: Permiso del padre por nacimiento de un hijo</u>	16
<u>Párrafo 3: Permiso por matrimonio o unión civil</u>	17
<u>Párrafo 4: Permiso por exámenes médicos</u>	17
<u>Párrafo 5: Permiso por programas de inmunización</u>	17
<u>Párrafo 6: Permiso a voluntarios de Bomberos</u>	18
<u>Párrafo 7: Permiso por fallecimiento</u>	18
<u>Párrafo 8: Permiso por accidente o enfermedad grave y desahucio</u>	18
<u>TÍTULO 8º: DEL TRABAJO DE MENORES</u>	19
<u>TÍTULO 9º: DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES</u>	19
<u>TÍTULO 10º: DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</u>	20
<u>Párrafo 1: Del personal administrativo</u>	21
<u>Párrafo 2: Del personal de servicio</u>	22
<u>TÍTULO 11º: DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES</u>	22
<u>TÍTULO 12º: DEL USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS</u>	23
<u>TÍTULO 13º: DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO</u>	24
<u>TÍTULO 14º: DE LAS SANCIONES Y MULTAS</u>	26
<u>TÍTULO 15º: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</u>	27
<u>TÍTULO 16º: RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN</u>	29
<u>CAPITULO II DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION</u>	29
<u>TÍTULO 1º: DE LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA</u>	29

TÍTULO 2º: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.....	30
TÍTULO 3º: DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	31
TÍTULO 4º: IGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES.....	32
Párrafo 1º: De las diferencias salariales permitidas	32
Párrafo 2º: Del inicio del procedimiento de reclamo	32
Párrafo 3º: Del término del procedimiento de reclamo	33
<u>CAPÍTULO III DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS</u>	35
TITULO I DEL PROCEDIMIENTO GENERAL DE RECLAMOS.....	34
TÍTULO IIº: PROTOCOLO LEY N° 21.643 KARIN.....ANEXO N° 1.....	34
TÍTULO IIIº: PROCEDIMIENTO LEY N° 21.643 KARIN...ANEXO N° 2..	34

**SEGUNDA PARTE
REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

<u>CAPÍTULO I RESPONSABILIDAD PENAL PERSONAS JURÍDICAS.....</u>	36
<u>CAPITULO II DE LA POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS</u>	37
Párrafo 1: Principios Generales	37
Párrafo 2: Objetivos	37
Párrafo 3: Procedimiento Normativo	38
Párrafo 4: Procedimientos de Control y Detección	39
<u>CAPÍTULO III: DERECHOS FUNDAMENTALES Y SU TUTELA.....</u>	40
<u>CAPÍTULO IV: DEL USO DE LOS VEHICULOS.....</u>	40
Párrafo 1: Alcance	40
Párrafo 2: Procedimiento de ejecución	41
Párrafo 3: Solicitud de vehículos y responsables	41
Párrafo 4: Reglas básicas.....	42
Párrafo 5: Infracciones.....	42
Párrafo 6: Condiciones de seguridad en los vehículos.....	43
<u>CAPITULO V NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD.....</u>	44
Párrafo 1: Situaciones de riesgo y emergencia	45
Párrafo 2: Control de Salud	46
Párrafo 3: Notificación del accidente del trabajo	46
Párrafo 4: Obligación de denuncia del empleador.....	46
Párrafo 5: Hospitalización y atención médica.....	47
Párrafo 6: Procedimiento en caso de accidentes graves o fatales.....	48
Párrafo 7: Investigación de Accidentes	49
Párrafo 8: Reclamos resolución Servicio Salud.....	50
Párrafo 9: De los accidentes de trayecto.....	51
<u>CAPITULO VI DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....</u>	52
Párrafo 1: Requisitos integrantes y reuniones	52
Párrafo 2: Funciones de los Comités Paritarios	53
<u>CAPITULO VII DEL DERECHO A SABER</u>	53
TÍTULO 1º: CONSIDERACIONES GENERALES.....	53
Párrafo 1: Cuidado general frente a riesgos laborales	54
Párrafo 2: Obligaciones específicas del personal.....	54

<u>Párrafo 3: Prohibiciones específicas del personal</u>	56
<u>Párrafo 4: Responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios</u>	57
<u>Párrafo 5: Instrucción básica de seguridad a los nuevos trabajadores</u>	58
<u>Párrafo 6: Sanciones y reclamos</u>	58
<u>TÍTULO 2°: INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES</u>	59
<u>TÍTULO 3°: DE LAS VISITAS E INGRESO DE PERSONAS EXTERNAS A LA FUNDACIÓN</u> ..	67
<u>TÍTULO 4°: DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS</u>	67
<u>TÍTULO 5°: DE LA PROTECCIÓN TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA MANUAL</u> ..	68
<u>TÍTULO 6°: DE LAS ACTIVIDADES CON EXPOSICION A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA</u>	69
<u>TÍTULO 7°: DE LA EXPOSICIÓN AL RUIDO -PREXOR-</u>	70
<u>TÍTULO 8°: DE LA EXPOSICIÓN AL SILICE (POLVO)-PLANESI-</u>	71
<u>TÍTULO 9°: DEL RIESGO POR LESIÓN DE MÚSCULO</u>	71
<u>TÍTULO 10°: DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES</u>	72
<u>TÍTULO 11°: MATERIAS RELATIVA AL TABACO</u>	74
<u>TÍTULO 12°: RIESGO POR AGENTES BIOLÓGICOS (Brote Epidemiológico)</u>	74
<u>Párrafo 1: Aspectos generales</u>	74
<u>Párrafo 2: Obligaciones para el Empleador</u>	75
<u>CAPITULO FINAL VIGENCIA DEL REGLAMENTO</u>	75
ANEXO N° 1 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643 KARIN	75
ANEXO N° 2 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643 KARIN	86

PRESENTACIÓN

La **FUNDACIÓN CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO**, RUT N° 65.154.571-4, es una persona jurídica sin fines de lucro, creada con fecha 07 de noviembre de 2017, en el contexto de la Ley de Inclusión Escolar N°

20.845, continuadora legal de la sociedad educacional CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO LIMITADA (1974), siendo actualmente la sostenedora del LICEO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO Y APLICACIÓN – LEA.

Nuestra Institución tiene como MISIÓN ofrecer una Educación de centrada en las INTELIGENCIAS MÚLTIPLES, para que nuestros estudiantes trasciendan humana, espiritual, social, económica y culturalmente; inculcando, vivenciando y testimoniando valores humanistas y en lo cotidiano formar personas proactivas y emprendedoras que diseñen su propio proyecto de vida, que respondan a sus propios intereses y a los de la sociedad.

Para lograr lo anterior, se propone un CURRÍCULUM que abarca el desarrollo de capacidades y destrezas, hábitos, actitudes y valores a través de los dominios de aprendizajes cognitivos, afectivos y psicomotores, entregando las herramientas básicas para que sus alumnos estén plenamente capacitados en la continuación de sus estudios superiores, acorde a su vocación, intereses y aptitudes.

También, se preocupa y ocupa de aquellos estudiantes que presentan problemas de aprendizaje, atendiendo a la DIVERSIDAD, a través de un Plan de Acción que involucra al colegio, apoderados y especialistas de tal manera que cada uno de ellos pueda alcanzar el éxito académico deseado.

La **FUNDACIÓN CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO**, entrega además a sus educandos los elementos esenciales para que se desarrollen en un AMBIENTE grato, que propicie el juicio crítico y valorativo, tanto de los contenidos como de la sociedad en que está inserto, lo que los lleva a crecer como personas integrales. En el logro de la Misión participan todos los INTEGRANTES de la Comunidad Educativa fortaleciendo el compromiso de identidad Institucional de cada uno de los funcionarios del Establecimiento.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

De conformidad a lo ordenado en el **artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo**, y en el **artículo 67 de la Ley N° 16.744** sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Prevención de Riesgos Profesionales, y **Ley N° 19.070**, artículos N°46 y N°81, se establece el siguiente **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**, que viene a regular, entre otros aspectos, los requisitos de ingreso, permanencia, obligaciones y prohibiciones, y condiciones de trabajo de todo el personal de la Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta, en las distintas dependencias del establecimiento, con el OBJETIVO de garantizar la existencia de un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre todos los trabajadores o trabajadoras de la Fundación, estableciendo los derechos y obligaciones de las partes e informando al trabajador o trabajadora de la legislación laboral que lo protege.

Este **Reglamento** contiene las normas laborales aplicables a todo trabajador que ingrese al Establecimiento, sea docente o no docente, salvo en aquellas disposiciones que específicamente señale que se aplicará a uno u otro, conforme lo establece la **Ley N° 19.070**, que dicta las normas de los Profesionales de la Educación, para quienes junto con el presente Reglamento, exige un Reglamento Interno del Estatuto Docente, conforme lo previene el inciso 1° del artículo 81 de la citada Ley N° 19.070, el cual será obligatorio respecto del personal docente.

El presente documento regula los derechos, obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, con relación a sus labores, su permanencia y vida en las dependencias del Establecimiento, y en general, las relaciones jurídicas derivadas del Contrato Individual de Trabajo celebrado con la Fundación. La COOPERACIÓN de todos los trabajadores de la Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta se alza como valor indispensable para asegurar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, el que será EXHIBIDO por la entidad empleadora en lugares visibles del Colegio, dándose por CONOCIDO por todos los trabajadores y funcionarios, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

PRIMERA PARTE **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN**

Artículo 1°.- Este Reglamento se considerará parte INTEGRANTE de cada Contrato Individual de Trabajo y será obligatorio para el Trabajador el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto. Al ingresar a la Fundación el trabajador recibirá un ejemplar del Reglamento y no podrá con posterioridad alegar ignorancia de las disposiciones del presente documento. Por tanto, todo trabajador, por el sólo hecho de firmar el correspondiente contrato, manifiesta su CONOCIMIENTO de tales antecedentes, normas y principios y contrae el compromiso de respetarlos, acatarlos y practicarlos, bajo sanción de que si no lo hiciere se considerará como incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato para los efectos de la aplicación de la legislación laboral respectiva.

CAPITULO I **DEL VÍNCULO LABORAL**

Artículo 2°.- Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- **Fundación:** La FUNDACIÓN CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO DE ANTOFAGASTA, RUT N° 65.154.571-4, persona jurídica sin fines de lucro, es creada con fecha 07 de noviembre de 2017, siéndole transferida la calidad de sostenedora por la Sociedad Educativa CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO LIMITADA, esta última reconocida oficialmente por el Ministerio de Educación por Resolución Exenta N° 336, del 02 de enero de 1983.
- **Empleador:** Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador, para estos efectos la FUNDACIÓN CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO DE ANTOFAGASTA, y que se señala indistintamente con la expresión "Establecimiento", "Colegio" o "Fundación".
- **Trabajador o Trabajadora:** Toda persona que, en cualquier carácter preste servicios al Establecimiento, sea personal docente o no docente, por los cuales percibe remuneración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica. Cuando una disposición se refiera únicamente al personal docente, se señalará expresamente que tendrá aplicación exclusiva a dicho trabajador, caso contrario se entiende que se aplica por regla general a ambos.
- **Jefe inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Director, Subdirector, Inspectores Generales, Jefe UTP, etc. En aquellos casos en que dos o más personas revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. (Art. 5°, inc. 1°, Ley N° 16.744). La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
- **Accidente de Trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. Título II Art.5 Ley N° 16.744.
- **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o enfermedad profesional, conforme a lo dispuesto expresamente en los artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.
- **Condición Insegura:** La índole, naturaleza o calidad de una cosa que hace que ésta sea potencialmente productora de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- **Acción Insegura:** La acción u omisión por parte del trabajador o trabajadora, que es causal de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- **Zona de Trabajo:** El ámbito en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más trabajadores o trabajadoras.
- **Equipo de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos necesarios para procurar la protección del trabajador o trabajadora de un contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su salud o integridad física.
- **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte, en virtud del Art. 7 de la Ley 16.744.

- **Organismo Administrador del Seguro:** La institución de previsión o mutualidad de seguridad a que esté afiliada la Fundación, según el Art. 8 de la Ley 16.744 (ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD).
- **Primeros Auxilios:** Las atenciones preliminares que recibe el trabajador o trabajadora lesionado/a o enfermo/a, para evitar que se agrave o fallezca en tanto se disponga de asistencia médica.
- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** El grupo de tres representantes del Empleador y de tres de los trabajadores, destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el artículo 1° del Decreto Supremo N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, respectivamente, y cuya actuación está reglamentada en este documento y Ley 16.744.
- **Encargado de seguridad:** corresponde al presidente del Comité Paritario, elegido por la Dirección del Establecimiento.
- **Programa de Prevención:** Conjunto de actividades técnicas específicas desarrolladas dentro de ciertos plazos para cumplir determinadas metas de un plan de gestión de prevención.
- **Normas de Seguridad:** Conjunto de reglas obligatorias emanadas del Comité Paritario, y Organismo Administrador, que señala la forma de efectuar un trabajo sin riesgo para el trabajador o trabajadora.
- **Instrumentos de Protección:** Todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de protección de captación del aire, etc.
- **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.
Asimismo, se debe tener en consideración el Anexo del presente Reglamento, que contiene la descripción de cargos y funciones de la Fundación.
- **Denominación de género:** Por razones de síntesis gramática, toda expresión contenida en este Reglamento que se encuentre expresada en masculino o en femenino, se entenderá que abarca ambos géneros.

TÍTULO 1°: DE LAS CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 3°.- Toda persona interesada en ingresar a trabajar en la **Fundación**, sea docente o no docente, deberá reunir los siguientes REQUISITOS.

- a) Ser chileno o extranjero con permiso de trabajo. En todo caso, el 85% del personal, a lo menos, deberá ser de nacionalidad chilena, sin perjuicio de lo señalado en los artículos N° 19 y 20 del Código del Trabajo.
- b) Tener cumplidos 18 años de edad a lo menos. En casos calificados se podrá contratar a menores de esa edad cumpliendo con las autorizaciones y requisitos establecidos en la Ley.
- c) Comprobadas aptitudes de competencia, buena conducta y honorabilidad.
- d) Salud compatible con la naturaleza del trabajo, acreditada mediante certificado médico reconocido por el Colegio, si ésta así lo estimare del caso.
- e) Poseer y comprobar, mediante los correspondientes certificados o títulos, los estudios que sean necesarios para desempeñar el cargo correspondiente.
- f) No encontrarse incorporado en el Registro de Inhabilidades de Condenados por delitos sexuales contra menores de edad del Registro Civil e Identificación, según lo establecido por Ley 20.594, de 13 de junio de 2012, que "Crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades".

Párrafo 1: Documentación para presentar y exámenes

Artículo 4°.- Toda persona, **docente o no docente**, que postule a trabajar en la **Fundación**, deberá presentar la DOCUMENTACIÓN que se indica:

- a) Fotocopia de la Cédula de Identidad.
- b) Currículum Vitae,
- c) Certificado de Título Profesional y/o estudios y de Perfeccionamiento o capacitación.
- d) Certificado de antecedentes con fines especiales

- e) Finiquito
- f) En caso de ser menor de 18 años, el postulante deberá presentar la autorización respectiva de su padre o madre, o de la persona que tenga su tutela legal. En su contratación, la Fundación dará cumplimiento a los requisitos establecidos en el Art. 13 y siguientes del Código del Trabajo.
- g) Certificado Médico que acredite salud compatible con el empleo.
Sin embargo, no se podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno (inciso 8 artículo 2 del Código del Trabajo).
- h) Certificado de Afiliación a Institución Previsional y de Salud a la que pertenece.
- i) Todos los antecedentes necesarios para la celebración del Contrato de Trabajo y que el Establecimiento exija al efecto.
- j) Cada vez que los antecedentes personales sufran modificaciones, deberán ser comunicadas a la Dirección del Establecimiento dentro de los 30 días que se produzcan.
- k) Licencia de Conductor vigente, según lo establece Ley N° 18.290 y los requisitos del cargo.
- l) Otros antecedentes que determine la Fundación con relación al cargo a ocupar y que permitan acreditar las competencias del postulante.

Artículo 5°.- Adicionalmente, el postulante deberá RENDIR satisfactoriamente las pruebas y exámenes que la Fundación determine. Asimismo, la persona que postule a prestar servicios a la Fundación deberá someterse a los EXÁMENES que se indican enseguida, si la Fundación lo considera oportuno:

- a) Test psicológico.
- b) Examen PRE-ocupacional realizado en la Mutualidad a la que está adherida la Fundación, que tiene por objeto determinar si el trabajador o trabajadora se encuentra en condiciones físicas, psíquicas y mentales adecuadas para desarrollar el trabajo que desarrollará en la Fundación.

Artículo 6°.- Los antecedentes de cada trabajador formarán parte de su CARPETA PERSONAL. Cualquier error o modificación en los documentos presentados en su solicitud de ingreso, deberá ser informada inmediatamente al Empleador o al Departamento de Recursos Humanos.

Párrafo 2: De otras materias relacionadas

Artículo 7°.-El trabajador EXTRANJERO sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la autorización de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros que determine la autoridad.

Artículo 8°.-La ADULTERACIÓN y/o FALSIFICACIÓN de antecedentes o el ocultamiento de inhabilidades presentados para ser contratado será causal de rechazo y/o terminación inmediata del Contrato de Trabajo, según corresponda, sin perjuicio de las acciones legales que corresponda por delitos que eventualmente se cometieren.

Artículo 9°.-Según correspondiere, todo trabajador que haya ingresado al servicio del Establecimiento deberá COMUNICAR por escrito, la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) en que está afiliado o decida afiliarse y Sistema de Salud, sujetándose en esta materia a las pertinentes normas del D.L. 3.500, su reglamento y modificaciones posteriores.

Artículo 10°.-La Fundación se reserva el derecho de REHUSAR cualquier postulación o de aceptar aquellas que no cumplan los requisitos exigidos, cuando la naturaleza de un determinado cargo o la calificación especial que pueda tener el postulante así lo aconsejan.

TÍTULO 3°: DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 22°.-Se considerará jornada ORDINARIA de trabajo la que se estipula en el correspondiente Contrato de Trabajo, que se diferencia entre los DOCENTES y su carga horaria, conforme al Estatuto Docente; y las de los NO DOCENTES de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Artículo 23°.-La jornada que exceda al MÁXIMO LEGAL o la PACTADA se considerará EXTRAORDINARIA, salvo las excepciones que indica el presente reglamento; sin embargo, a los profesionales de la Educación no podrá asignárseles mayor número de horas de Docencia de Aula semanal que la que señala la Ley. Las HORAS EXTRAORDINARIAS deberán pactarse por escrito en el contrato del trabajador o por medio de un acto posterior. Estas horas no podrán exceder de DOS por día y necesariamente deberán estar en conocimiento del empleador y aceptadas por escrito por él o por quién lo represente. De ellas se llevará un REGISTRO ESPECIAL, en el que conste su cancelación o compensación en horas de permiso, según haya sido pactado. Las horas pactadas como extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 24°.-NO se considerarán horas EXTRAORDINARIAS por los siguientes conceptos:

- a) La que se trabajen en compensación de permisos previamente solicitados por el trabajador y autorizados por el empleador.
- b) Las que se empleen en realizar Consejos Extraordinarios de Profesores.
- c) Las que se destinen a reuniones extraordinarias con Padres, Apoderados o alumnos.
- d) Las que se empleen en la celebración del Aniversario del Colegio.
- e) Las que se utilicen para actos culturales realizados durante el año escolar.
- f) Las que se lleven a cabo sin conocimiento ni aprobación del empleador.
- g) Las que se destinen a la solución o paliativo de las emergencias y siniestros que afecten al Colegio, a alguno de los que prestan servicios en el mismo o a sus alumnos.
- h) Las que voluntariamente se destinen al beneficio de la comunidad.
- i) Las destinadas al control de recreo de alumnos.
- j) Las actividades curriculares no lectivas.
- k) Las que realice el profesor como reemplazo siempre que estén dentro de las horas pactadas o que libremente haya aceptado realizar en beneficio de un compañero ausente.
- l) Las de Docencia de aula que, no estando consideradas en contrato normal, haya accedido a realizar en forma esporádica y que supongan una ampliación de las horas pactadas, siempre que sean pagadas según lo pactado para ellas y que no excedan al máximo permitido por la Ley.
- m) Las que, siendo inherentes a la actividad del Trabajador, deba realizarse para obtener la excelencia en el trabajo o la consumación del mismo.

Artículo 25°.- Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los gerentes, jefes de departamentos, cobradores y cualquiera otra persona que desempeñe o que preste sus servicios sin fiscalización superior inmediata o que se encuentre en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 22 del Código del Trabajo.

Artículo 26°.- El Empleador podrá ALTERAR la DISTRIBUCIÓN de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso, de un día de la semana o de toda la semana, siempre que comunique su decisión al trabajador con no menos de 30 días de anticipación. Los cambios de turno o de clase que hagan dentro del horario convenido sólo necesitarán una antelación de 24 horas.

Párrafo 1: De La Carga Horaria

Artículo 27°.- El Trabajador que aumente su carga horaria pactada a requerimiento del Establecimiento deberá firmar una modificación de su contrato. Si se negare a hacerlo, no podrá asumir la carga horaria mayor en tanto no haya cumplido con el requisito señalado. Tampoco podrá asumir el trabajador que haya renunciado a parte de su horario señalado. Así mismo, el Trabajador que haya renunciado con consentimiento del empleador no podrá abandonar las actividades renunciadas en tanto no se haya firmado el nuevo contrato. El trabajador que haya aumentado su carga horaria y a la fecha de vigencia del presente Reglamento no hubiese regularizado su situación contractual en la forma descrita, deberá hacerlo inmediatamente. Si no lo hiciera, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 28°.- Cualquier MODIFICACIÓN a la carga horaria pactada en el contrato deberá hacerse por mutuo acuerdo de las partes.

Artículo 29°.- Respecto del PERSONAL DOCENTE, en el contrato de los Profesores se estipulará el horario de clases de los alumnos del Colegio, entendiéndose que en ese horario deberá cumplirse el de Docencia de Aula del Profesor, y en el local del Colegio.

Artículo 30°.- Respecto del PERSONAL DOCENTE, cada año, la Dirección del Colegio determinará el horario en que se cumplirá la docencia de aula convenida en el contrato de cada Profesional de la Educación. El personal docente deberá ser informado de ese horario y de cualquier cambio posterior que se produzca, lo que certificará firmando una copia del mismo. Si se negara a firmar, deberá reclamar del horario ante la Dirección, con motivos fundados, en un plazo máximo de tres días hábiles contados desde que recibió el horario. Si no lo hiciera, se entenderá que acepta el horario asignado. En este caso, deberá firmar el contrato y tomar el horario dentro de los cinco días hábiles siguientes contados desde el día en que vencía el plazo para la reclamación. La Dirección del Colegio resolverá las reclamaciones en un plazo máximo de cinco días hábiles. No podrá argumentarse para reclamar de un horario el que este coincida con las horas que el funcionario trabaje en otro lugar.

Artículo 31°.- La Fundación podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo y cargas horarias DISTINTAS de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la Fundación .

Párrafo 2: Del Control de Asistencia

Artículo 32°.- Todo trabajador estará obligado a REGISTRAR la hora exacta de llegada y de salida del Establecimiento. Para los efectos de controlar la asistencia, determinar las horas de trabajo, y efecto de posibles Accidentes del Trayecto, el empleador llevará un REGISTRO que consistirá en un libro de asistencia, o bien un reloj control con tarjetas de registro, u otro sistema análogo, que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador. Deberá, asimismo, dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador o trabajadora.

Artículo 33°.- El registro de la asistencia debe hacerlo PERSONALMENTE el trabajador, por lo que queda prohibido expresamente que lo haga otro por él. Si un trabajador registrara la asistencia de otro, sin conocimiento y autorización del empleador, será entendido como falta grave de probidad cometida por todos quienes participan en ella. Quedará constancia en el sistema de control de asistencia de la ausencia parcial o total del trabajador durante su jornada de trabajo.

Artículo 34°.- La Empleador quedará facultado para conceder al trabajador, permiso por AUSENCIA, siempre que se hayan cumplido oportunamente las formalidades de rigor. Esta ausencia podrá ser COMPENSADA por el trabajador, si así lo determina la Empleador. Todo trabajador que deba AUSENTARSE de su lugar de trabajo durante su jornada laboral deberá dejar la debida CONSTANCIA en el control de asistencia, para lo cual el jefe inmediato le entregará un comprobante de permiso.

Artículo 35°.- Respecto del PERSONAL DOCENTE, la asistencia a los Consejos de Profesores de Departamentos u otras reuniones a que fueran citados los funcionarios se controlará por medios que determinará la Dirección y que permitan verificar la asistencia puntualidad y permanencia de los funcionarios en la reunión. Los funcionarios que soliciten permisos o licencias lo harán considerando el número de horas sujetas a control horario. Así, si un profesor necesita faltar un día en que en que tiene cuatro horas de docencia de aula, pedirá esas cuatro horas, entendiéndose que las actividades curriculares no lectivas que le son inherentes están pidiéndose también. Si un profesor necesita faltar a un Consejo de Profesores, se computarán las horas totales que han sido programadas para ese consejo. En caso de que el Consejo se lleve a cabo en día sábado, se solicitará permiso por el día. El permiso no podrá conceder más de dos veces en cada semestre para faltar a Consejo de Profesores, o a Consejos Técnicos o equivalente.

Párrafo 3: De la Subrogancia y Reemplazos

Artículo 36°.- Los REEMPLAZOS del personal en general, serán propuestos por el Jefe Directo a la Dirección, excepto los Directivos Docentes y Personal de servicio, que serán propuestos por el empleador. En el caso de las SUBROGANCIAS, de los Docentes Directivos, será determinada por el Empleador; y de los cargos asumidos por el personal Docente, los determinará la Dirección del Colegio. Todas las subrogancias y reemplazos deben ser previamente informados y autorizados por la Dirección del Colegio.

TÍTULO 4°: DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 37°.- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador o trabajadora del empleador por causa del contrato de trabajo. Los trabajadores gozarán de las remuneraciones estipuladas en sus respectivos Contratos de Trabajo.

Artículo 38°.- Constituyen remuneración, según la legislación vigente, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios;
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;
- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador o trabajadora;
- d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una Fundación o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador o trabajadora.

Artículo 39°.- NO constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Artículo 40°.- Los REAJUSTES LEGALES no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 41°.- La remuneración se fijará por unidades de tiempo MENSUAL, y el pago se efectuará en el LUGAR en que el trabajador o trabajadora preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador o trabajadora, 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 dentro de los (últimos o primeros) cinco días de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

Artículo 42°.- El pago de la remuneración se hará mediante la FORMA de pago convenida previamente entre la entidad empleadora y el trabajador.

Artículo 43°.- La Empleador DEDUCIRÁ de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Sólo con acuerdo del Empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrá deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

Asimismo, se procederá a descontar el tiempo no trabajado por inasistencias y atrasos, sin perjuicio de la eventual aplicación de las sanciones que correspondan y de la terminación de la relación laboral cuando procediere.

Artículo 44°.- Sin perjuicio de lo establecido en el precepto anterior, la Empresa estará OBLIGADA a descontar, retener y girar a la orden del tribunal o de quién éste indique, las sumas o porcentajes que dichos Tribunales decreten en los juicios que conozcan.

Artículo 45°.- Todo convenio que establezca el Trabajador con casas comerciales, instituciones u otras de esta naturaleza y que comprometa algún DESCUENTO en el sistema de remuneraciones, serán de responsabilidad del respectivo trabajador. La Fundación se limitará a cumplir con el descuento, en caso de que este haya sido pactado de acuerdo a lo señalado en el presente Reglamento.

Artículo 46°.- Junto con el pago de las remuneraciones, la Empresa entregará al trabajador un COMPROBANTE con la liquidación del monto pagado y la relación de los haberes y los descuentos que se han hecho, que deberá firmar cada trabajador y de la cual se le entregará una copia. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Artículo 47°.- Si el trabajador OBJETASE la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

Artículo 48°.- Los reclamos que procedieren por diferencias de remuneraciones pactadas deberán efectuarse a la BREVEDAD posible ante la unidad de rol de pago. Lo mismo debe observarse ante descuentos no autorizados u otros reclamos similares. En todo caso, para los efectos de dichos reclamos, se observará lo dispuesto en la Ley con respecto a la PRESCRIPCIÓN de las acciones provenientes de los servicios prestados con ocasión del Contrato de Trabajo.

Artículo 49°.- En caso de IMPOSIBILIDAD del trabajador para cobrar directamente sus remuneraciones, y en causas muy justificadas, podrá efectuarse el pago a su cónyuge o a la persona que éste designe por escrito, y con autorización notarial, documento que será retirado al efectuarse el pago.

Artículo 50°.- La remuneración del trabajador se ACTUALIZARÁ en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

TÍTULO 5°: DEL FERIADO Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 51.- Los trabajadores con más de UN AÑO de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las formalidades que correspondan. Para los efectos de computar el período de feriado, el sábado es siempre inhábil.

Artículo 52°.- Para los efectos del Feriado Legal, se aplicará al personal DOCENTE lo estipulado en el inciso final del artículo 80, del Párrafo II del Título IV de la Ley 19.070. El resto de los FUNCIONARIOS se atenderá a lo dispuesto en el artículo 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Artículo 53°.- Los feriados serán acordados por las partes. Sin embargo, por razones operacionales, la Fundación podrá determinar períodos de vacaciones para grupos de trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 76 del Código del Trabajo. El Feriado se concederá de preferencia en verano considerándose siempre las necesidades del servicio, de manera tal de no perjudicar el normal desarrollo de sus actividades.

Artículo 54°.- El feriado NO podrá compensarse en dinero. Sólo en el evento que el Trabajador, por cualquier motivo dejase de pertenecer a la Fundación, se pagará el monto que correspondiere por los días de

feriado que tuviere pendiente a la fecha del retiro y la parte proporcional que mediare entre la fecha del último feriado a que hubiese tenido derecho y la fecha del cese de sus funciones.

Artículo 55°.- El feriado podrá ACUMULARSE por un máximo de dos períodos consecutivos.

Artículo 56°.- El feriado deberá ser CONTINUO, pero la Fundación y cualquier trabajador podrán pactar de común acuerdo que el exceso sobre diez días hábiles pueda fraccionarse. Sólo podrán acumularse hasta dos períodos consecutivos.

Artículo 57°.- El EXCESO de días con derecho a feriado legal, podrán ser utilizados en forma discontinua. Con todo, no podrá exceder a cinco días hábiles por período. De este modo, se deducirán de los días pendientes de feriado legal, aquellos días que el trabajador o trabajadora hubiese solicitado a cuenta del feriado del respectivo período. Sin perjuicio de lo anterior, podrán destinarse también para tales efectos, los días progresivos que le correspondieren de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 58°.- Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día ADICIONAL de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Artículo 59°.- En caso de que un trabajador deba cumplir con su SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO, se le reservará su puesto de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 158 del Código del Trabajo. Este período no tendrá derecho a remuneraciones. El tiempo que el trabajador permanezca ausente por este motivo, no interrumpirá su antigüedad, para todos los efectos legales.

Artículo 60°.- Durante los períodos de SUSPENSIÓN de actividades de aula, el empleador podrá CERRAR el Establecimiento para que los funcionarios que no tengan una actividad específica que desarrollar, puedan gozar de un descanso. Si no lo hiciera así, el empleador podrá disponer que éstos se ocupen de actividades de perfeccionamiento, de planificación, de proyectos en ejecución y otros similares de modo que no exceda la jornada de trabajo que corresponde a cada uno. El personal que pueda continuar con las tareas que habitualmente tiene asignadas, continuará ejerciéndolas, sin perjuicio de que, si fueran insuficientes para completar su jornada ordinaria de trabajo, puedan asignárseles otras similares.

TÍTULO 6°: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 61°.- Se entiende por LICENCIA el periodo en que por razones previstas y protegidas por la legislación entre el empleador y su personal se suspenden algunos efectos de la relación laboral, manteniéndose dicho vínculo y sin que el personal deje de pertenecer a la Fundación.

Artículo 62°.- Es obligación del Trabajador dar aviso al Empleador de la CAUSA de ausencia al trabajo. El aviso deberá darse personalmente por el trabajador o por cualquier otro medio a su supervisor inmediato y a la dirección del Colegio, a más tardar dentro del mismo día que ocurra dicha ausencia.

Artículo 63°.- El trabajado cualquiera otra persona en su nombre deberá PRESENTAR a la Fundación, el formulario de licencia, firmada por el trabajador y con la certificación extendida por el profesional correspondiente, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de su iniciación. El director del Colegio dispone de 24 horas para enviar la Licencia debidamente registrada, a la Oficina de Contabilidad para su correcta y oportuna tramitación.

Artículo 64°.- Será responsabilidad de cada trabajador o trabajadora verificar que el profesional que emite la licencia incluya todos los ANTECEDENTES requeridos y, una vez que ésta sea presentada a la Fundación, exigir que el comprobante de recepción sea debidamente firmado.

Artículo 65°.- Toda AUSENCIA del personal que no esté refrendada por: Licencia Médica, Descanso Maternal, Permiso Paternal, Permiso Administrativo o Comisión de Servicio, se considerará como

AUSENCIA INJUSTIFICADA para todos los efectos legales. Las ausencias y atrasos se sancionarán de acuerdo con lo estipulado en el Código del Trabajo.

Artículo 66°.-El tiempo NO TRABAJADO, por cualquier circunstancia, sea debido a un accidente, licencia médica, permisos no recuperables, permisos sin goce de remuneraciones, etc., salvo feriado legal, será REBAJADO proporcionalmente de la respectiva remuneración mensual, sin perjuicio del pago de aquellos beneficios compensatorios adicionales establecidos en contratos individuales o colectivos, en los casos que proceda.

Párrafo 1: De la Licencia médica por enfermedad

Artículo 67°.- La Fundación prohibirá al Trabajador enfermo/a que cuente con licencia médica, que ASISTA al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure el periodo de licencia, ya sea en el trabajo o en su hogar, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico. De esta forma, la Fundación adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la Licencia Médica otorgada a un trabajador o trabajadora, y respetará rigurosamente el reposo médico que él deba tener, prohibiéndole realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en su domicilio.

Artículo 68°.- El empleador podrá CERCIORARSE en cualquier momento y siempre que lo estime conveniente, de la veracidad de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que él designe examine al trabajador. Corresponderá a la Institución Previsional respectiva el pago del subsidio por incapacidad laboral que corresponda, por el período que se haya acogido a Licencia Médica.

Artículo 69°.- (Ley SANNA - Ley N°21.063) El trabajador podrá obtener un permiso por medio de la licencia médica, en caso de ser padres y madres de MENORES mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, afectados por alguna condición de salud de carácter grave. Dicha licencia le permitirá 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. 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.

Párrafo 2: De la Licencia médica por maternidad

Artículo 70°.- Se establece lo siguiente:

- a) Las Trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. Si la madre muriera en el parto o en el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, si fuere trabajador de la Empresa, quien no gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.
- b) Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puerperas. Para hacer uso de estos descansos deberá presentar un certificado médico que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período necesario para obtenerlo.
- c) Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada en su caso por los servicios que tienen a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.
- d) Si el parto se produjere después de las 6 semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento, y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal. El parto debe ser comprobado antes de expirar el plazo con el correspondiente certificado médico o de matrona.

- e) Si como consecuencia del alumbramiento se produjera una enfermedad comprobada con certificado médico, que impida regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal se prolongará por el tiempo que fije en su caso el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.
- f) Los certificados a que se refiere este artículo y el anterior, por disposición de la ley, son expedidos gratuitamente, cuando se soliciten a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneración del Estado.
- g) La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad de que trata este párrafo recibirá del organismo previsional que corresponda, un subsidio equivalente a la totalidad de remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual se descontaran las imposiciones previsionales y deducciones legales que correspondan.
- h) Cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidios referidos, Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.
- i) Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.
- j) Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.
- k) La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas. A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.
- l) Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la Trabajadora gozará de fuero en los términos del artículo 201 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 174 del mismo Código.
- m) Durante el período de embarazo, la mujer que está ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, será trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos, se entenderá especialmente como perjudicial para su salud todo trabajo:
 - i. Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
 - ii. Que exijan esfuerzo físico, incluso el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
 - iii. Que se realice en horas extraordinarias y
 - iv. Que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

TÍTULO 7°: DE LOS PERMISOS PARA AUSENTARSE

Artículo 71°.- Se entiende por PERMISO, la autorización que otorga la Dirección del Establecimiento, o la persona en quién éste delegue expresamente la facultad, para que el Trabajador pueda ausentarse de sus labores. Los permisos podrán otorgarse con o sin goce de remuneración, según lo decida el empleador. La Dirección del Establecimiento podrá otorgar permisos con goce de remuneraciones en casos muy justificados y siempre que se salvaguarde con personas reemplazantes, el derecho de los alumnos a la continuidad de su formación. La Dirección del Establecimiento podrá otorgar permisos con goce de remuneraciones en casos muy justificados y siempre que se salvaguarde con personas reemplazantes, el derecho de los alumnos a la continuidad de su formación.

Artículo 72°.- La Fundación, a través de personas facultadas para ello, podrá OTORGAR permisos con o sin goce de sueldo, o sujetos a recuperación, con la sola exigencia de que la inasistencia sea previamente autorizada e informada por escrito a la Oficina de Personal respectiva.

Artículo 73°.- El trabajador o trabajadora previo acuerdo por escrito con el empleador, podrá acordar que un DÍA HÁBIL laboral, sea de descanso con goce de remuneraciones, siempre que tal día hábil recaiga entre dos días feriados, o entre un día feriado y un sábado o domingo, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado (artículo 35 bis al Código del Trabajo).

Artículo 74°.- Los permisos se regirán por las siguiente reglas:

- a) La autoridad determinará aquellos casos en que corresponda que el Profesor autorizado deba recuperar el tiempo no trabajado, lo que comunicará por escrito al funcionario al conceder el permiso, o a más tardar, al término del mismo, indicando días y horas en que se producirá la recuperación, los que deberán estar dentro del horario del establecimiento.
- b) Se entenderá por Comisión de Servicio o de Trabajo a las actividades que el Profesional realice dentro o fuera del establecimiento, por encargo de la Dirección, cuando ellas deban efectuarse abandonando las que habitualmente están comprendidas en su labor.
- c) En ningún caso el funcionario podrá hacer uso del permiso o Comisión antes de que éste haya sido concedido. Si lo hiciera, será entendido como ausencia injustificada. Lo mismo ocurrirá con los permisos solicitados y no concedidos.
- d) Toda solicitud de permiso deberá ser presentada por escrito a quién tenga la autoridad para concederlo. En ella se invocarán claramente las razones y se acompañarán antecedentes que la justifican. Las solicitudes de permiso con goce de remuneración deberán ser presentadas a la Dirección con, a lo menos, 48 horas de anticipación al día que deba hacerse efectivo el permiso solicitado.
- e) En los casos de permiso por enfermedad que no fuesen cubiertos por licencia médica, los funcionarios podrán dar aviso a la autoridad correspondiente dentro de las 24 horas primeras de su ausencia, obligándose a presentar la respectiva solicitud tan pronto como se reintegre.

Párrafo 1: Permiso de alimentación al hijo menor

Artículo 75°.-Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, sujetándose a las siguientes reglas (**artículo 206 del Código del Trabajo**).

- a) Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:
 - ✓ En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
 - ✓ Dividiéndolo, a solicitud de la interesada en dos porciones; o
 - ✓ Postergando o adelantando en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.
- b) En caso de no existir tal acuerdo entre el trabajador y el empleador, en cuanto a la distribución de este derecho, el empleador solicitará la mediación de la respectiva Inspección del Trabajo, para que en definitiva resuelva conforme los antecedentes apartados por cada parte.
- c) El derecho de alimentar consagrado en este artículo no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.
- d) En el caso que la trabajadora tenga convenida una jornada parcial de trabajo que realiza, por ejemplo, sólo en la mañana, no resultará procedente otorgar el permiso en forma proporcional a la jornada pactada, de forma que la dependiente debe gozar del referido permiso por el tiempo que determina la ley, esto es, de una hora al día, debiendo ejercerse de alguna de las formas antes señaladas.
- e) El ejercicio del derecho consagrado este artículo, lo tiene la madre por cada hijo menor de dos años.

Párrafo 2: Permiso del padre por nacimiento de un hijo

Artículo 76°.-De acuerdo a lo establecido en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo establece:

- a) El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo en forma alternada dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso se otorgará también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.
- b) Si el trabajador utiliza el permiso desde el momento del parto, los cinco días de permiso pagado deberán utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo aquellas que derivan de la existencia de días de descanso semanal que pudieren incidir en el período. Por el contrario, si opta por utilizarlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, podrá distribuir los cinco días de permiso pagado en las oportunidades que el trabajador estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.
- c) Por otra parte, cabe indicar que el permiso por los cinco días que debe otorgar el empleador al padre trabajador debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo a considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste, legal o convencional. Es del caso señalar que el permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.
- d) Para los efectos de hacer uso del derecho el trabajador debería solicitarlo por escrito al empleador, quien no lo podrá negar, pero podrá exigir que se acredite la circunstancia de existir el hecho que lo motive, lo que podrá hacerse con certificado de nacimiento que otorgue el Servicios de Registro Civil e Identificación. Si el permiso se ejerce a contar del día del parto la acreditación se hará en forma posterior.

Párrafo 3: Permiso por matrimonio o unión civil

Artículo 77°.-Conforme al artículo **207 bis del Código del Trabajo**, en el caso de contraer matrimonio o acuerdo unión civil, todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador o trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador o trabajadora deberá dar aviso a la Fundación con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o acuerdo unión civil del Servicio de Registro Civil.

Párrafo 4: Permiso por exámenes médicos

Artículo 78°.- Conforme al artículo **66 bis del Código del Trabajo**, las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

Párrafo 5: Permiso por programas de inmunización

Artículo 79°.- Conforme al artículo **66 ter del Código del Trabajo**, 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, así como el señalado en el artículo anterior, le serán aplicables las siguientes reglas:

- a) El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será **COMPLEMENTADO**, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica,

considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

- b) Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán DAR AVISO al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes médicos; y con al menos dos días de anticipación en el caso de los programas de inmunización.
- c) Se deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.
- d) El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, estos permisos no podrán ser compensados en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario

Párrafo 6: Permiso a voluntarios de Bomberos

Artículo 80°.- Los trabajadores 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. El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

Párrafo 7: Permiso por fallecimiento

Artículo 81°.- Todo trabajador tendrá derecho al siguiente permiso pagado en caso de los siguientes fallecimientos: (**artículo 66 del Código del Trabajo**)

- ✓ De un hijo: diez días corridos.
 - ✓ Del cónyuge o conviviente civil: siete días corridos.
En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio
Asimismo, 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 o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.
 - ✓ De un hijo en período de gestación: siete días hábiles.
 - ✓ Del padre o de la madre del trabajador: tres días hábiles.
- a) Todos 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.
 - b) Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero

Párrafo 8: Permiso por accidente o enfermedad grave y desahucio

Artículo 82°.- Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un ACCIDENTE grave o de una ENFERMEDAD grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un PERMISO para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales (**artículo 199 bis del Código del Trabajo**).

Dicho permiso se sujetará a las siguientes reglas:

- a) El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante CERTIFICADO otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.
- b) Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

- c) Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero DISTINTO del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

El mismo permiso se otorgará cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén DESAHUCIADOS o en ESTADO TERMINAL, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante CERTIFICADO MÉDICO.

El tiempo no trabajado deberá ser RESTITUIDO por el trabajador o trabajadora de la siguiente forma:

- ✓ Utilizar días administrativos.
- ✓ Imputando a su próximo feriado anual.
- ✓ Laborando horas extraordinarias.
- ✓ Cualquier forma que convengan libremente las partes.
- ✓ Mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 del Código del Trabajo

TÍTULO 8º: DEL TRABAJO DE MENORES

Artículo 83º.- La Fundación, por regla general, contratará a mayores de edad. Excepcionalmente, podrá contratar a menores de 18 años y mayores de 15 años, sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud, seguridad y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo (**artículo 13 y siguientes del Código del Trabajo**).

Artículo 84º.- Tales menores deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar.

Artículo 85º.- En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador o trabajadora debe acceder a su educación básica o media.

Artículo 86º.- Queda prohibido a los menores de 18 años todo trabajo nocturno, esto es, que se efectúe entre las 22.00 horas y las 07.00 horas.

Artículo 87º.- El trabajo de menores quedará sujetos a las siguientes reglas:

a) Menores de 18 años:

- ✓ Que se encuentren cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de 30 horas semanales durante el período escolar.
- ✓ En ningún caso podrán trabajar más de 8 horas diarias.
- ✓ No serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

b) Menores de 15 años:

En casos debidamente calificados y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

TÍTULO 9º: DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 88º.- Los trabajadores de la Fundación tienen derecho a ser tratados por sus superiores jerárquicos en términos corteses y respetuosos. Aún en la aplicación de medidas disciplinarias, se deberá omitir tratamientos vejatorios o que afecten la dignidad del trabajador.

Artículo 89°: Se reconoce especialmente a los trabajadores:

- a) El derecho a la remuneración íntegra por los días trabajados, salvo las deducciones legales o convencionales que correspondan.
- b) El pago de las horas extraordinarias, bonificaciones, asignaciones y demás beneficios legales y/o contractuales.
- c) El derecho al goce del feriado anual.
- d) El uso de permisos con o sin pago de remuneraciones en los casos y formas acordadas con la Fundación.
- e) El derecho al pago de la indemnización por años de servicios, en la forma y requisitos establecidos en la Ley.
- f) El derecho a ser informados de toda circular, instrucción o resolución que afecte las condiciones habituales de trabajo en la Fundación o recinto antes de su aplicación inmediata.
- g) El derecho a la seguridad industrial dentro de los lugares de trabajo, y en las condiciones de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley y en los reglamentos.
- h) El derecho de saber oportuna y convenientemente los riesgos que entrañan sus labores y las medidas para prevenir los mismos.
- i) El derecho a disponer de asientos o sillas suficientes en sus respectivos lugares de trabajo.

Artículo 90°: Para la comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, los trabajadores podrán solicitar a la Fundación el estado de pago de sus cotizaciones previsionales, previo aviso dado con una anticipación mínima de dos días al Departamento de Contabilidad.

TÍTULO 10°: DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 91°: Es deber primordial de todo trabajador o trabajadora el cumplimiento estricto y eficiente de las obligaciones emanadas de su Contrato de Trabajo y de este Reglamento Interno, ya sea que estén expresamente indicadas o que emanen de la naturaleza de este, como, asimismo, tener siempre presente, el Proyecto Educativo del Colegio, a cuya realización todos contribuyen de manera importante.

Artículo 92°: El trabajador debe comportarse con dignidad en el desempeño de su cargo, como asimismo guardar respeto y lealtad a sus jefes y compañeros de trabajo. Todo ello en el marco de un pleno respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. En este sentido, se aprovecha de dejar expresa constancia de la existencia de cámaras de circuito cerrado de televisión al interior de las dependencias de la empresa, destinadas a proveer una mayor seguridad de la misma y de sus empleados. Con todo, el trabajador debe guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de su naturaleza o de instrucciones especiales.

Artículo 93°: Con el objeto de proporcionar una adecuada asistencia al trabajador, que le permitan un correcto desempeño en la Fundación y el desarrollo de su vida familiar y social, el trabajador o trabajadora deberá someterse a los EXÁMENES que disponga la Fundación con el objeto de evitar accidentes de los trabajadores, bajas en el rendimiento, mermas en la productividad y alteraciones en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. La oportunidad y la periodicidad en que se efectuarán estos exámenes se fijarán por la Fundación, considerando dar cumplimiento a los objetivos señalados, los que se realizarán por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, y que serán de carácter general.

La negativa del trabajador o trabajadora a someterse a los exámenes referidos en el inciso anterior se considerará falta grave. La Fundación velará porque en los procesos de realización de exámenes e informes, se protejan adecuadamente la honra, privacidad y datos personales de cada trabajador o trabajadora.

Artículo 94°: Adicionalmente el trabajador o trabajadora, en el ejercicio de sus funciones y mientras permanezca en las dependencias de la Fundación, deberá dar cumplimiento a las siguientes OBLIGACIONES:

- a) Realizar profesionalmente el trabajo convenido, y en conformidad a las órdenes e instrucciones emanadas de la autoridad.

- b) Mantener un clima cordial y de respeto con el resto del personal, con los alumnos, apoderados, con las autoridades del Colegio y externas a él y con el público en general, brindándole una atención deferente y cortés a fin de facilitar el cumplimiento de los fines de la Educación y del Colegio.
- c) Desempeñar en forma personal sus labores, con diligencia, eficiencia, honestidad y puntualidad.
- d) Asistir puntualmente a cumplir las horas de trabajo pactadas en su contrato, dejando constancia de su asistencia y puntualidad en los registros respectivos.
- e) Guardar la debida lealtad a la Institución, sus autoridades, sus compañeros y subalternos.
- f) Mantener la sobriedad y compostura que corresponde a todo funcionario de un plantel educativo.
- g) Cuidar de los bienes de la Institución y velar por su mantenimiento, dando aviso de inmediato al jefe directo, en casos de deterioro o de pérdidas y evitar gastos innecesarios.
- h) Comunicar oportunamente cuando deba ausentarse por causa justificada.
- i) Poner en conocimiento de su jefe inmediato o director las irregularidades que se advierten o los reclamos que se le formulen.
- j) Guardar secreto en los asuntos cuya naturaleza lo requiera o sobre las cuales se haya dado instrucciones en cuanto a su carácter de reservado.
- k) Estar dispuesto a la colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o emergencia del colegio.
- l) Cumplir con todas las normas establecidas en este Reglamento.
- m) Asistir a todas las reuniones o Consejos a los cuales fuera citado por la autoridad.
- n) Mantener al día los libros de clases y demás documentos oficiales.
- o) Cumplir con las normas e instrucciones emanadas de la autoridad.
- p) En el caso del personal de confianza, como director, Coordinador, Inspector General, Jefe de U.T.P., Orientador, etc., informar a la autoridad superior de las decisiones tomadas por sí mismo en el ejercicio de su autoridad.
- q) Seguir las instrucciones o relacionadas con dichas materias.
- r) Seguir las instrucciones de la Dirección del Colegio o cualquier otra autoridad en materia de su competencia.
- s) En el caso de los Profesores, tomar los cursos al toque del timbre o señal análoga, entendiéndose que el recreo es un espacio otorgado al alumno y que a su término el Profesor estará preparado para reiniciar la actividad sin dilatación.
- t) Respetar las normas y disposiciones que sancionan el acoso sexual, como asimismo sujetarse a los procedimientos sobre investigación y sanción de dichas conductas contempladas en el Reglamento Interno del colegio.

Párrafo 1: Del personal administrativo

Artículo 95°: Es el personal que cumple labores de oficina y de apoyo a la docencia, sin ejercerla. Son parte de este personal, las secretarías/os, funcionarios/as de material didáctico, ayudantes y auxiliares de párvulos, encargado de material audiovisual. etc. y cuyas funciones específicas son:

- a) Cumplir con los deberes que le impone su respectivo contrato y las tareas que, en función de él, le asigne su jefe directo o Director del Colegio.
- b) Ejercer el cargo con la mayor acuciosidad y puntualidad.
- c) Llevar al día la documentación que se le encomiende, manteniendo la necesaria reserva de su contenido.
- d) Clasificar, archivar y ordenar documentación y/o equipos, conforme a las instrucciones.
- e) Llevar inventarios actualizados y registro de la existencia de material a su cargo.
- f) Llevar al día registro de control de asistencia, si se le encomienda.
- g) Cumplir funciones bajo la dirección de quién corresponda y de acuerdo a las normativas que existan.
- h) Cumplir labores de secretaria y demás dependencias administrativas del Colegio, con la mayor cortesía y corrección.
- i) Respetar las normas y disposiciones que sancionan el acoso sexual, como asimismo sujetarse a los procedimientos sobre investigación y sanción de dichas conductas contempladas en el Reglamento Interno del colegio.

Párrafo 2: Del personal de servicio

Artículo 96°: Lo constituye el personal a cargo del aseo, mantención y reparación de las dependencias y mobiliario del Colegio, y cuyas funciones **específicas** serán:

- a) Colaborar para que el proceso educativo se desarrolle en un ambiente sano, de armonía, orden, agrado y seguridad.
- b) Cumplir las órdenes de quien le sea asignado como jefe por los Sostenedores, o en su defecto, por el Director del Colegio.
- c) Mantener en orden las dependencias, sus implementos y el aseo en todo lugar.
- d) Desempeñar la función de portero cuando se lo confíe.
- e) Retirar, repartir y franquear la correspondencia, si se le destina a tal tarea.
- f) Velar por el buen aprovechamiento de los materiales, evitar deterioros y pérdidas de objetos, herramientas, utensilios de trabajo, etc.
- g) Avisar a quién corresponda de cualquier situación anormal.
- h) Respetar las normas y disposiciones que sancionan el acoso sexual, como asimismo sujetarse a los procedimientos sobre investigación y sanción de dichas conductas contempladas en el Reglamento Interno del colegio.

TÍTULO 11°: DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 97°: El trabajador o trabajadora estará sujeto a las prohibiciones que a continuación se exponen:

1. El incumplimiento de las obligaciones que le impone el Contrato de Trabajo.
2. Faltar al trabajo o abandonarlo sin previa autorización del Jefe Directo, concedidas con arreglo a las normativas establecida por el presente Reglamento.
3. Atrasarse en forma reiterada y sin justificación atendible.
4. Suspender alumnos o apoderados a ellos, constituyéndose esto en falta muy grave.
5. Causar daño voluntario e intencionado a las instalaciones, materiales, herramientas, equipos, etc. del establecimiento, o permitir que otros lo causen sin hacer algo por impedirlo o denunciarlo.
6. Hacer circular listas para recaudar fondos y organizar colectas sin la autorización expresa de la Dirección.
7. Utilizar en provecho propio las instalaciones, materiales y bienes, alumnado, apoderados, etc., del Colegio, sin autorización expresa de la Dirección.
8. Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
9. Ingerir drogas o estupefacientes no autorizados.
10. Participar en hechos que sean delictuales o que, por su carácter, dañen gravemente la imagen del Colegio.
11. Firmar o hacer que otros firmen en su lugar, el ingreso o salida de la jornada de trabajo ordinaria antes o después del ingreso o salida efectivos. Marcar o registrar con su firma como cumplidas actividades que no han sido efectivamente realizadas.
12. Actuar con negligencia en los compromisos contraídos con el Colegio, autoridades, alumnos, apoderados y compañeros.
13. Manifiestar públicamente disgustos y opiniones contrarias acerca de la condición, marcha o sobre el régimen interno del Colegio, sin haberlos dado a conocer previamente a la Dirección y haber esperado un tiempo prudente para que se subsanen los defectos objetivamente detectados.
14. Hacer clases particulares a los alumnos del Colegio, recibiendo por ello dinero o donativos en su propio provecho.
15. Tomar la representación del colegio, en forma tal que exceda las atribuciones de su cargo, y sin contar con la autorización expresa del empleador. Sin perjuicio de las sanciones a que dieran lugar, las obligaciones que nazcan de tales actos serán de su exclusiva responsabilidad y si fueren varios los que hubieren intervenido, la responsabilidad será solidaria.
16. Solicitar o hacer prometer donativos o ventajas a favor propio o de terceros, utilizando su posición en el Colegio.

17. Alterar o promover alteraciones del normal desarrollo de las actividades.
18. Efectuar transacciones comerciales, ventas o promociones de productos, etc., en el horario de trabajo, a menos que esté autorizado específicamente por la Dirección.
19. Conculcar los derechos de sus compañeros de trabajo de expresarse libremente y manifestar sus opiniones. Los de afiliarse o desafilarse a Sindicatos u otras organizaciones lícitas, o presionarlos de cualquier manera para obligarlos a pactar sus contratos individuales de una determinada forma, o para forzarlos a ejecutar cualquier acto que deba ser una decisión personal.
20. Queda expresamente prohibido a los docentes a realizar actividades curriculares no lectivas en tiempo destinado a la docencia de aula, tales como sacar promedios de notas, corregir pruebas, etc., la contravención a esta norma constituye incumplimiento grave del contrato.
21. Efectuar llamadas telefónicas personales de larga distancia, utilizando teléfonos del establecimiento, sin la autorización expresa de la Dirección.
22. Trabajar en períodos de licencia por enfermedad.
23. Beber alcohol dentro del colegio y/o durante su jornada de trabajo.
24. Actuar sobre la base de discriminación de cualquier tipo, sean éstas de carácter personal o basadas en aspectos ideológicos, raciales, políticos sociales, económicos, etc. Esta falta será especialmente grave si la discriminación de cualquier tipo o carácter ha sido ejercida contra alumnos.
25. Incurrir en conductas que constituyan acoso sexual, ya sea respecto de otros trabajadores y/o alumnos del establecimiento.
26. Fumar en cualquier lugar del Establecimiento, incluyendo en sus patios y espacios al aire libre e interiores¹.
27. En general, incumplir en forma reiterada, las directrices y normas de conducta que entregue por escrito el empleador, la Dirección o Jefe Administrativo del Establecimiento, tales como, incumplimiento en entrega de uniforme (s), realizar labores lucrativas de docencia a propios alumnos del Colegio, fuera de horarios regulares de clases, etc. Se entiende por reiterada, cuando se incumpla por más de dos veces por parte del funcionario, la directriz ordenada por las personas indicadas.

TÍTULO 12º: DEL USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

Artículo 98º: Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de uso de Internet y medios tecnológicos de la Fundación, como por ejemplo, teléfonos fijos y celulares, computadores, proyectores, video conferencia, correo electrónico institucional y otros análogos:

- a) Los medios tecnológicos sólo podrán ser utilizados por los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, quedando prohibido el uso de estos para fines personales, salvo autorización expresa de su superior directo.
- b) Queda prohibida la instalación en computadores de la Fundación, de cualquier software, juego, programa, tenga o no la licencia respectiva, y/o equipos distintos a los que el Departamento de Informática de la Fundación designe.
- c) La Fundación podrá efectuar un control del uso de la cuenta de correo que la Fundación le asigna al trabajador permanente para el desempeño de sus funciones; este control no podrá, en modo alguno, invadir o afectar el contenido de las comunicaciones privadas de los trabajadores. En tal sentido, para regular el uso del correo electrónico, la Fundación podría disponer que todo o determinado correo enviado por el trabajador se efectúe con copia a la Jefatura directa.
- d) Con el objeto de controlar el uso de Internet que efectúan los Trabajadores de la Fundación a través de los equipos y servidores de la Fundación y, teniendo especialmente en cuenta que éstos se encuentran diseñados para la operación normal de la Fundación, ésta se reserva el derecho de utilizar software que detectan y bloqueen la visita a sitios inapropiados o ajenos a las labores propias del trabajador.
- e) Queda prohibido el uso de cualquier medio electrónico o magnético para respaldar, extraer o difundir, indebidamente, información de propiedad de la Fundación.

Artículo 99°: Asimismo, el recurso INTERNET contratado constituye un bien de la Fundación, y como tal debe ser utilizado con responsabilidad y mesura, y sólo para la necesidad de cumplir con las obligaciones del Colegio. Cada usuario es responsable del uso que le dé, al igual que de proteger los accesos y contraseñas. El uso o distribución de materiales ofensivos o de acoso desde o por medio de un computador de la Fundación o por sistemas de correo electrónico se prohíben estrictamente, y constituirán causa de acciones disciplinarias que pueden incluir hasta la desvinculación del trabajador.

Artículo 100°: Finalmente, la Fundación, podrá establecer medidas de control y revisión de los trabajadores mediante sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los dependientes. Los sistemas de prevención serán técnicos y despersonalizados y se aplicarán mediante mecanismos automáticos, aleatorios y de sorteos, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas.

TÍTULO 13°: DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 101°: Las partes podrán **pactar**, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Reglamento. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que la legislación laboral reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

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

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

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el Código del Trabajo (artículo 152 quáter G del Código del Trabajo).

Artículo 102°: Las partes deberán determinar el LUGAR donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones. No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 103°: En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con POSTERIORIDAD al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si la relación laboral se inició desde el principio en forma telemática, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 104°: La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la Fundación con tiempos de trabajo fuera de ella. El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV de la Primera Parte, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV de la Primera Parte.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a DESCONEJÓN, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Artículo 105°: Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. 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 del Trabajo, lo que deberá expresarse.
3. 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 del Trabajo
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. 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.
6. El tiempo de desconexión.

Artículo 106°: Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 107°: Las condiciones **específicas de seguridad y salud** a que deben sujetarse los trabajadores regidos por esta modalidad serán reguladas por un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Artículo 108°: Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

Artículo 109°: El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

Artículo 110°: Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá REGISTRAR dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

Artículo 111°: El Empleador o jefe directo, podrá solicitar o exigir al trabajador que permanezca conectado con la CÁMARA ENCENDIDA desde su computador, sea para llevar a cabo reuniones u otros requerimientos dentro de su jornada de trabajo, sin alterar el derecho a desconexión del trabajador.

TÍTULO 14°: DE LAS SANCIONES Y MULTAS

Artículo 112°: Todo trabajador se hará merecedor de anotaciones de estímulo en su carpeta personal, cada vez que demuestre un especial sentido de responsabilidad, en el cumplimiento de las labores que le son propias. Su colaboración en el trabajo, reflejada a través del tiempo servido a la Fundación, su cooperación con nuevas ideas, su lealtad e idoneidad laboral, será motivo de anotaciones meritorias en su hoja de vida.

Artículo 113°: El trabajador que incurriere en omisiones o infracciones, en el cumplimiento de los deberes y obligaciones que le impone el Contrato de Trabajo, incluidas las contenidas en el presente Reglamento, debidamente acreditadas, será sancionado con alguna de las medidas disciplinarias siguientes:

1. **Amonestación verbal:** que consiste en una represión privada que se hará personalmente por la Dirección del Establecimiento al trabajador sancionado, sin dejar copia en su hoja de vida. No obstante, deberá llevarse un Libro de Amonestaciones, donde se anotarán éstas, bajo firma del afectado y jefatura que la aplicare u ordenare
2. **Amonestación escrita:** que consiste en una represión formal y escrita que se formula por la Dirección del Establecimiento al trabajador sancionado, dejando constancia en su hoja de vida.
3. **Multa:** Consiste en la privación de una parte de la remuneración del infractor, la que podrá ser de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora. En ningún caso la Multa podrá ser superior al 25% señalado, con todo un determinado número de infracciones pueden traer aparejadas igual número de Multas.
4. **Término del Contrato de Trabajo:** asimismo, la infracción que constituya una causal de término de Contrato de Trabajo en conformidad al Art. 159 y siguientes del Código del Trabajo, puede traer como consecuencia la terminación del Contrato de Trabajo.

Artículo 114° Las medias anteriores, y si atendida la gravedad de los hechos lo ameritan, es sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, terminar el contrato por “conductas de acoso sexual”.

Artículo 115° El Jefe directo que hubiese tomado conocimiento de hechos que merezcan medidas disciplinarias y no las investigare y/o denunciare, será sancionado de acuerdo con los preceptos de este título. En la misma forma podrá ser sancionado el Jefe directo que sin motivo no aplicare las medidas disciplinarias que correspondan a los funcionarios de su dependencia, tan pronto como hubiese comprobado que éstos han incurrido en alguna infracción u omisión en el cumplimiento de sus labores.

Artículo 116° Las medidas disciplinarias deberán aplicarse con ecuánime severidad, tomando en consideración la naturaleza, gravedad y trascendencia de la falta cometida, las circunstancias que hayan influido en su comisión y las agravantes y atenuantes en la acción cometida, así como los antecedentes del afectado, su antigüedad y otros elementos o circunstancias.

Artículo 117° Las medidas disciplinarias de que trata este Título, serán aplicadas independientemente de las responsabilidades laborales, civiles y/o criminales que se originaren con ocasión de los mismos hechos.

Artículo 118°: El orden de aplicación de sanciones, según la gravedad de las faltas a las normas, reglamento, publicaciones y procedimientos establecidos en la Fundación, será el que se señala:

- a) Faltas menos graves o la primera falta: el infractor se hará acreedor a una amonestación verbal, que significará un llamado de atención.
- b) Reincidencia de falta menos grave y/o faltas de mayor gravedad: el trabajador será sancionado con amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.
- c) Falta grave o de reincidencia, o de incumplimiento deliberado o negligente de los reglamentos, podrá ponerse término al Contrato de Trabajo.

Artículo 119°: Las medidas disciplinarias serán aplicadas por las autoridades de la Fundación y dentro de los límites que a continuación se expresan:

- a) Representante Legal: podrán decretar y aplicar todas las medidas contempladas en este Reglamento.
- b) Amonestación verbal, escrita y multa; Director y Jefes Directos.
- c) Amonestación verbal y escrita: Director y Jefes Directos

Artículo 120°: Lo expuesto en este Título, se entenderá sin perjuicio de la terminación del Contrato de Trabajo, en el evento que la infracción o incumplimiento configure alguna de las causales que dan derecho a aplicar dicha medida.

TÍTULO 15°: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 121°: El contrato de trabajo terminará conforme a lo dispuesto en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. El Empleador debe DAR AVISO ESCRITO de término de contrato, indicándole al trabajador la o las causales que le fueron aplicadas y los hechos que se invocan. En tal sentido, el contrato de trabajo terminará según los casos indicados en el **artículo 159 del Código del Trabajo**:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del Trabajador, dando aviso a su Empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del Trabajador
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al Contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 122°: El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el Empleador le ponga término invocando uno o más de las siguientes causales, indicadas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Algunas de las causales indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
- b) Conductas de acoso sexual.
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
- e) Conducta inmoral grave del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
- f) Negociaciones que ejecute el Trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo Contrato por el Empleador.
- g) No concurrencia del Trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del Trabajador que tuviese a su cargo una actividad, faena o máquina, cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra, y por lo tanto, de la empresa.
- h) Abandono del trabajo por parte del Trabajador, entendiéndose por tal:
 - 1. La salida intempestiva e injustificada del Trabajador del sitio de la faena y durante las horas del trabajo, sin permiso del Empleador o de quién lo represente, y
 - 2. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el Contrato.
- i) 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.
- j) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- k) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

Artículo 123°: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, La Fundación podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Artículo 124°: El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al Tribunal competente dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación del trabajador o trabajadora, de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo. El trabajador o trabajadora podrá pedir directamente al empleador la reconsideración de la medida.

Artículo 125°: Una vez que termine el Contrato de Trabajo, a solicitud del trabajador o trabajadora, la Fundación le otorgará un CERTIFICADO que expresará únicamente la fecha del retiro, el cargo, función o labor desarrollada y la causa de la expiración de la relación laboral.

Artículo 126°: El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación

presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

Artículo 127°: El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo (artículo 177 del Código del Trabajo).

TÍTULO 16°: RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 128°: El trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, se regula en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo. Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador o trabajadora 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.

Artículo 129°: Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de Fundación, contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Fundación con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la Fundación el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

CAPITULO II **DEL LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

TÍTULO 1°: DE LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Artículo 130°: Las normas de protección sobre esta materia se encuentran contenidas en la Ley N°20.609 (D.O. 24.07.2012), que "Establece Medidas Contra la Discriminación", mejor conocida como "Ley Zamudio", la cual tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria. Así esta ley crea la acción de no discriminación arbitraria. La pueden presentar los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

Artículo 131°: Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por personas pertenecientes a la Fundación, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio del 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.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación (inciso 6 artículo 2 del Código del Trabajo)

Artículo 132°: 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, señala la ley, 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.

TÍTULO 2°: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 133°: 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.

Artículo 134°: 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, consistente en realizar los ajustes necesarios a las normas pertinentes a los diversos trabajos que se desarrollan en la Fundación y en la prevención de conductas de acoso relativos a tales discapacidades.

Artículo 135°: 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, 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 Fundación.

Artículo 136°: 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.

Artículo 137°: Para el caso que se integren personas con DISCAPACIDADES, se propenderá a lo siguiente:

- a) Incorporar como valores y cultura de la Fundación, 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.

TÍTULO 3°: DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 138°: 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 157 bis Código del Trabajo**).

Para determinar el número total de trabajadores de la Fundación se deberá considerar:

- a) El período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año.
- b) El número total de trabajadores de la Fundación equivaldrá a la suma del número de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda, en caso de haber iniciado actividades en forma posterior al 1° de enero. El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la Fundación al último día del mes respectivo.
- c) El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratados por la Fundación corresponderá al 1% del número total de trabajadores de la Fundación. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

Artículo 139°: 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: (**artículo 157 ter Código del Trabajo**).

- 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.

Artículo 140°: 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 141°: La Fundación deberá REGISTRAR los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información (inciso tercero artículo 157 bis Código del Trabajo).

TÍTULO 4º: IGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 142º: El siguiente Título tiene como objetivo fijar el procedimiento de reclamo de inequidad salarial en conformidad a lo establecido en la **Ley N° 20.384** (D.O. 19.06.2009) sobre el resguardo al derecho a la igualdad en las remuneraciones, según lo dispone el número 13 del artículo 154 del Código del Trabajo. Las denuncias que se realicen invocando el presente Título, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.

Párrafo 1º: De las diferencias salariales permitidas

Artículo 143º: El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad (artículo 62 bis del Código del Trabajo).

Por tanto, acorde las disposiciones legales vigentes, se podrán pactar remuneraciones diferentes entre unos y otros trabajadores, en casos de existir situaciones tales como:

- a) Diferencias en las aptitudes de los trabajadores, tales como proactividad, trabajo en equipo, en aquellas tareas que así lo exijan, pactadas con el empleador en el contrato individual de trabajo.
- b) Diferencias en las calificaciones o evaluaciones de los trabajadores, que tome o realice la Fundación, de manera clara, transparente y objetiva, basadas entre otros aspectos en el cumplimiento oportuno de tareas encomendadas, probidad, productividad, asistencia y puntualidad al trabajo, donde se justifica el pactar con el personal mejor calificado y mejoras remuneraciones;
- c) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellas personas reúnen las condiciones necesarias u óptimas para una función o trabajo determinado;
- d) Funciones anexas y exclusivas para desempeñar, dentro de la organización de la Fundación, de los cual se dejará expresa constancia en los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 144º: Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores iguales o un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten sobre la condición sexual del trabajador (a), tales como:

- 1.- Menores sueldos para las mujeres que desarrollen igual trabajo que trabajadores varones;
- 2.- Menores valores en los bonos, incentivos, tratos o comisiones que se pacten.

Párrafo 2º: Del inicio del procedimiento de reclamo

Artículo 145º: El procedimiento de reclamo COMIENZA con una carta realizada por el trabajador, dirigida a la Dirección del Establecimiento, tan pronto tome conocimiento de los hechos en que basa dicha denuncia, donde dicha carta debe contener por lo menos:

- a) Nombre Completo del trabajador
- b) Número de cedula nacional de identidad.
- c) Cargo que ejerce dentro de la Fundación.
- d) Fundamentación del reclamo (señalando en forma clara y fundada las razones por la cual considera es vulnerado el principio de igualdad de las remuneraciones en razón del género a que se ve afectado)
- e) Copia de la última liquidación de Remuneración.
- f) Firma del trabajador

Artículo 146º: La Dirección del Establecimiento acusará recibo de dicha denuncia, estampando su firma, timbre, fecha y hora de la recepción del documento, haciendo entrega de una copia al trabajador denunciante con dichos datos. Posteriormente, la Dirección del Establecimiento deberá COMUNICAR

al Empleador de la presentación de la denuncia, dentro de las 24 horas siguientes al momento de la recepción del documento.

Artículo 147°: La respuesta del empleador deberá constar por escrito y ser fundada, y se entregará personalmente al denunciante dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador, designando para estos efectos a un funcionario de Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta., debidamente capacitado para conocer de estas materias.

Artículo 148°: Recibida la denuncia, el funcionario tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo (a) y revisando las remuneraciones que percibe, las labores y funciones que realiza, la situación de los otros trabajadores que realicen iguales labores, la existencia de instrumentos colectivos de trabajo, y cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. El funcionario hará entrega de sus conclusiones dentro del plazo no superior a los 25 días a la gerencia de la Fundación.

Artículo 149°: Todos los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejarán CONSTANCIA por escrito y el funcionario asignado los entregará a la dirección, junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

Párrafo 3°: Del término del procedimiento de reclamo

Artículo 150°: Terminada la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará RESPUESTA por escrito a la denuncia presentada, notificándose personalmente de esta respuesta al trabajador (a) afectado. La respuesta deberá contener a lo menos:

- a) Lugar y fecha.
- b) Nombre del afectado (a) y cargo que ocupa.
- c) Fecha de ingreso y antigüedad en la Fundación.
- d) Descripción de las labores que el trabajador (a) realiza.
- e) Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere.
- f) Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada.
- g) Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada.
- h) Nombre, cargo dentro de la Fundación y firma de la persona que da respuesta al trabajador (a).

Artículo 151°: El Procedimiento de Reclamación se entenderá CONCLUIDO cuando:

- 1.- De constatar como verídicos los antecedentes expuestos por el trabajador, el Empleador disponga de las medidas necesarias para subsanarlos de forma inmediata.
- 2.- El trabajador considerare como suficientemente justificados los antecedentes expuestos por el Empleador en su respuesta, en orden a que no se ha vulnerado el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

En ambos casos, el Trabajador firmara el documento de respuesta del Empleador en señal de aceptación.

Artículo 152°: En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a los dispuesto en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

CAPITULO III

DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

TÍTULO 1°: DEL PROCEDIMIENTO GENERAL DE RECLAMOS

Artículo 153°: La Fundación, de conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, tiene especial interés, en el permanente conocimiento, por parte de los trabajadores, de la marcha, problemas y proyecciones de la empresa, por lo que para llevar a la práctica este espíritu de colaboración, se realizarán las siguientes acciones:

- a) Reuniones informativas con los diversos equipos de colaboración mutua que existen o se creen a futuro, como Comité Paritario de Higiene y Seguridad y otros.
- b) Comunicación escrita, conjunta o separada de la empresa y del equipo de colaboración, que será exhibida en lugares visibles del establecimiento cuando los antecedentes deban ser conocidos por todos los trabajadores.
- c) Dar respuesta a las inquietudes planteadas por los trabajadores, las que se efectuarán verbalmente, o mediante cartas individuales, notas o circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la Fundación estime necesarios para la mejor información a los trabajadores. Al efecto, toda petición o reclamos sobre la labor, el funcionamiento, método de trabajo y otros, se hará al Jefe Directo o Director del Colegio, quién canalizará la inquietud hacia la el Sostenedor de ser necesario, para que ésta estudie, informe o solucione el problema planteado.

Artículo 154°: Las informaciones o aclaraciones específicas que desee obtener un trabajador por asuntos relacionados con sus derechos, obligaciones, etc. establecidos en el presente Reglamento, serán formulados por él o los trabajadores, por escrito y se tramitarán directamente ante el Jefe Administrativo respectivo, quien las contestará por escrito dentro del plazo de 5 días.

Artículo 155°: Las peticiones o reclamos de carácter INDIVIDUAL serán efectuados directamente al respectivo Coordinador. Si estas peticiones o reclamos no fueren atendidos, serán puestas en conocimiento de la Dirección del Establecimiento. Igual procedimiento se seguirá en el caso de reclamos formulados con motivo de la aplicación de las sanciones previstas en el presente reglamento interno, pero si estas consistieren en amonestación escrita o en multa, aquellos deberán formularse directamente al Jefe Administrativo.

Artículo 156°: Toda petición o reclamo de carácter COLECTIVO, deberá cumplir con las exigencias legales o reglamentarias vigentes.

TÍTULO 2°: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643 KARIN

Se incorpora un **ANEXO 1** con las adecuaciones legales y protocolo de prevención y procedimiento sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo LEY N° 21.643 KARIN

TÍTULO 3°: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643 KARIN

Se incorpora un **ANEXO 2** con las adecuaciones legales y protocolo de prevención y procedimiento sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo LEY N° 21.643 KARIN

SEGUNDA PARTE REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CAPÍTULO I RESPONSABILIDAD PENAL PERSONAS JURÍDICAS (LEY 20.393)

Artículo 1°: La Ley N° 20.393, de 02.12.2009, establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos que indica, modificada en algunos aspectos por la Ley N°21.595 de 17.08.2023, sobre Delitos Económicos y atentados contra el medio ambiente, con vigencia desde el **01.09.2024**

La Fundación puede tener responsabilidad penal autónoma de la responsabilidad de las personas naturales en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionarios públicos (en adelante, los "Delitos") que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, así como también por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos recién mencionados, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la Fundación, de los deberes de dirección y supervisión.

Se considerará que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido cuando, con anterioridad a la comisión del delito, la Fundación hubiere adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir los Delitos conforme a lo dispuesto en este Reglamento. De esta manera, con el objeto de evitar que la Fundación incurra en dichos Delitos y evitar la aplicación de sanciones legales en contra de la Fundación, se pone en conocimiento de los trabajadores el siguiente modelo obligatorio para prevenir los Delitos.

Artículo 2°: La Fundación no será responsable en los casos que las personas naturales indicadas en el artículo anterior hubieren cometido el delito exclusivamente en ventaja propia o a favor de un tercero.

Artículo 3°: La Fundación proveerá al encargado de prevención de, a lo menos, los siguientes medios y facultades suficientes para el desempeño de sus funciones:

- a) Los recursos y medios materiales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la Fundación.
- b) Acceso directo a la Gerencia General para informarla oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido y para rendir cuenta de su gestión y reportar a lo menos semestralmente su cometido.

Artículo 4°: Se establece el siguiente sistema obligatorio de prevención de Delitos, el que podrá ser complementado por otros documentos o Políticas anexos a este Reglamento, los cuales se entenderán como parte del mismo para todos los efectos legales:

- a) Las actividades de la Fundación en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los Delitos son la explotación de una obra pública fiscal.
- b) El encargado de prevención estará obligado a programar y ejecutar diligentemente sus tareas o labores con el objeto de prevenir la comisión de los mencionados Delitos.
- c) En cumplimiento de este cometido, el encargado de prevención tendrá acceso directo para informar a Gerencia General oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de sus funciones.
- d) El encargado de prevención deberá siempre rendir cuenta de su gestión y reportar a Gerencia General a lo menos semestralmente. Además, el encargado de prevención puede iniciar investigaciones con el objeto de verificar la existencia de una situación que implique la comisión de Delitos, de oficio o por petición o por comunicación de antecedentes otorgados por los trabajadores.

Dicha petición o comunicación deberá hacerse por escrito, cumpliendo con las formalidades señaladas en el Título X de este Reglamento. El encargado de prevención, al recibir dicha

información, deberá certificar la fecha de entrega del mismo en el documento presentado e iniciar con prontitud la recopilación de antecedentes que sean necesarios para estos efectos.

Artículo 5°: Todo trabajador o trabajadora tiene el derecho y la obligación de informar al encargado de prevención o a Gerencia General de cualquier conducta que puedan ser constitutivas de los Delitos. A este respecto, será **circunstancias atenuantes** de la responsabilidad penal de la Fundación las señaladas en el **artículo 6 de la Ley N° 20.393**

Artículo 6°: El encargado de prevención cuenta con todas las facilidades que la ley permita para realizar las averiguaciones que estime pertinente, pudiendo solicitar colaboración a otras áreas. Para estos efectos, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, podrá disponer de algunas medidas provisionales inmediatas, tales como ordenar la suspensión de prácticas en desarrollo (por ejemplo, suspensión de negociaciones, no celebración de contratos u otras convenciones), la separación de un trabajador o trabajadora respecto a ciertas funciones, la reorganización de grupos de trabajo, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, y siempre informe y coordine la adopción de tales medidas con Gerencia General.

Especialmente, puede solicitar a los trabajadores que presten declaración oral o escrita sobre los hechos investigados, quedando los trabajadores obligados en tal sentido. Salvo que se indique lo contrario, los trabajadores que sean requeridos por el encargado de prevención deberán guardar la más absoluta confidencialidad y reserva respecto del hecho y la materia respecto de lo cual se les haya practicado una consulta.

Todas las actividades se llevarán por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir el informe a Gerencia General que dé cuenta de sus antecedentes y de sus conclusiones, a más tardar, dentro del plazo de 30 días, contados desde el inicio de su labor o de la información o denuncia recibida por otros trabajadores.

Será obligatorio para el encargado de prevención el hacer referencia expresa en su informe sobre si existen o no antecedentes que expongan o puedan razonablemente exponer a la Fundación a la comisión de los Delitos, especificando el área o departamento involucrado, las medidas concretas que se deben adoptar y el área encargada de supervisar su cumplimiento, sin perjuicio de las facultades del propio encargado de prevención. Además, señalará los recursos que hubiere incurrido con motivo del desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, el encargado de prevención podrá, en cualquier momento y considerando los antecedentes de que tomare conocimientos, solicitar a Gerencia General que denuncie directamente a las autoridades respectivas con competencia en materia penal de la ocurrencia o probable ocurrencia de hechos constitutivos de Delitos.

Artículo 7°: Los recursos de la Fundación no se utilizarán en los Delitos ni en otras actividades ilegales. Para estos efectos, el departamento de finanzas de la Fundación adoptará las medidas de prevención y verificación que sean necesarias para evitar que los recursos de la Fundación sean utilizados en Delitos o en otras actividades ilegales. La utilización de los recursos de la Fundación también estará sujeta al modelo de prevención señaladas en este Título, quedando también sujetas a las medidas que disponga el encargado de prevención.

Artículo 8°: Tanto el encargado de prevención como todo otro trabajador o trabajadora podrán hacer presente a la Fundación observaciones en que hayan detectado fallas al presente modelo de prevención con el objeto preciso de corregirlas y actualizarlas, conforme al cambio de circunstancias de esta. Dicha presentación deberá hacerse por escrito, cumpliendo con las formalidades señaladas en el presente Reglamento. Será obligación del encargado de prevención considerar dichas observaciones.

Artículo 9°: Cuando la complejidad o magnitud del asunto lo requiera, podrán encomendarse estudios y auditorías a entidades externas con el objeto de que practiquen estudios que faciliten a la Fundación la prevención efectiva de los Delitos.

Artículo 10°: Los trabajadores que incumplan las normas del modelo de prevención y las normas descritas en este Capítulo serán sancionados conforme a lo señalado en este Reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades pecuniarias o penales que correspondan.

CAPÍTULO II **DE LA POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS**

Considerando el interés de la Fundación en potenciar sus Recursos Humanos y respetar el medio ambiente, en atención al hecho que el consumo abusivo de alcohol y el uso de otras drogas es un problema de alcance nacional que afecta a la sociedad y a los ambientes de trabajo, tanto en seguridad como en productividad, en salud y en calidad de vida, se ha decidido implementar una política sobre alcohol y otras drogas que se denominará: “Política de Alcohol y Drogas”.

Párrafo 1: Principios Generales

Artículo 11°: El cuerpo Directivo de la Organización y todos los estamentos se comprometen a generar condiciones laborales que posibiliten el desarrollo de la salud integral de todos los trabajadores, en el aspecto personal, en el ámbito familiar y social, que les permitan alcanzar los niveles de productividad y calidad en el trabajo.

La Fundación reconoce en los trabajadores su compromiso, como también su importante aporte a la productividad, en el logro de los resultados, y en la calidad del producto o servicio, por ello se compromete a proteger la vida, seguridad, la salud y el bienestar de todos ellos, como también de todas aquellas personas que tengan contacto con los lugares de trabajo, o que utilicen sus productos o servicios.

La Fundación y sus trabajadores están conscientes que el consumo de droga y alcohol impacta en la salud del trabajador; en su vida familiar, y en el trabajo, lo que incide en accidentes, ausentismo, incumplimiento, disminución de la productividad; en la sociedad produce desestructuración valórica, pérdidas económicas, accidentes, violencia y en algunos casos, delincuencia.

Reconociendo que el consumo de drogas representa una amenaza para crear un ambiente de trabajo productivo y eficiente al interior de la Organización, donde todos los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar el máximo de sus potencialidades, la Fundación está decidida a asegurar un ambiente de trabajo libre de drogas y alcohol para todos sus empleados.

Para que esta política sea realmente efectiva, todos los trabajadores que laboran en la Fundación deben asumir el compromiso de respetarla, apoyarla y difundirla, ya que ella ha sido elaborada por un equipo multidisciplinario y transversal, representativo del universo laboral que la compone.

Párrafo 2: Objetivos

Artículo 12°: Prevenir y disminuir el consumo abusivo de alcohol y uso de drogas mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la calidad de vida laboral de todos los miembros de la organización, en relación a los riesgos que provoca el consumo de alcohol y drogas, promoviendo una cultura responsable de los individuos en el entorno laboral y familiar. Esta política estará incorporada a la prevención de la salud integral de los trabajadores, promoviendo e impulsando acciones destinadas a prevenir el abuso y consumo de drogas, como también orientación y apoyo laboral y social, las que serán aplicables a todos los trabajadores de la Fundación, sea cual sea la función que desempeñen en ella.

Párrafo 3: Procedimiento Normativo

Artículo 13°: Normas y límites que regirán para las drogas legales en la Fundación: tabaco, alcohol, medicamentos.

1. **Tabaco:** Quedará prohibido fumar, encender cigarrillos, botar colillas de cigarrillos, en todos los sectores donde exista peligro de incendios o explosiones y se atienda público.
2. **Alcohol:** Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas en lugares y horarios de trabajo, así como también introducir al establecimiento bebidas alcohólicas y presentarse al trabajo en estado de intemperancia).
3. **Medicamentos:** La Fundación sólo permitirá el uso de medicamento psicotrópicos [tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares] sólo en aquellos casos, en que este consumo éste prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos, el Trabajador deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.

La recomendación al trabajador que se encuentre bajo un tratamiento con medicamento de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia o motricidad, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar oportunamente de esta situación a la jefatura directa, esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

4. **Drogas:** Queda estrictamente prohibido portar, consumir y traficar toda y cualquier droga ilícita, en cualquier lugar y horarios de trabajo.
Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también, inducir al consumo por cualquier medio en una Fundación o trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad, reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley 20.000.

Párrafo 4: Procedimientos de Control y Detección

Artículo 14°: Es deber de la Fundación proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores. Atendido lo anterior, mediante el establecimiento del procedimiento establecido en este capítulo, se busca evitar que el personal que ingrese a los distintos sitios, locales u oficinas de la Fundación, lo haga bajo los efectos del alcohol o las drogas.

En virtud de lo dispuesto en el **artículo 184 y 183 E del Código del Trabajo**, y lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento de Seguridad Minera y fundado en el hecho que este mecanismo de control tiene como único objetivo el resguardar eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que ingresen a las faenas de la Fundación .

El procedimiento contemplado en este capítulo deberá ser aplicado siempre respetándose los derechos constitucionales y laborales de los trabajadores involucrados.

Para los efectos del presente Título, se considera los siguientes conceptos:

1. **Uso de drogas:** Consumo de drogas ilegales, como la marihuana, cocaína, LSD, heroína y otros narcóticos; o el abuso de cualquier droga, sustancia sicotrópica o estupefaciente, adquirida con o sin receta médica que usada en forma indiscriminada e irresponsable interfiera la capacidad normal de desempeño del trabajador.
2. **Abuso de alcohol:** Consumo de alcohol en concentraciones que interfieran el desempeño, asistencia o comportamiento aceptable en el trabajo.
3. **Recintos de la Fundación:** Dependencias físicas donde se desarrollan las actividades de la Fundación y que pueden estar sujetos a revisión. Los recintos comprenden las dependencias de la Fundación , oficinas, estacionamientos, equipos de propiedad o arrendados por la Fundación , vehículos, lugares de trabajo, lockers o casilleros, escritorios y otros bajo su administración directa o indirecta.

Artículo 15°: La Fundación podrá efectuar controles destinados a prevenir la ocurrencia de accidentes o actos que eventualmente puedan producirse con motivo al consumo del alcohol y drogas.

Artículo 16°: Mediante el presente reglamento la Fundación establece las siguientes prohibiciones:

1. **Consumo de alcohol:** Está estrictamente prohibido la posesión, consumo, venta y distribución de bebidas alcohólicas en los recintos de la Fundación.
2. **Consumo de drogas:** Asimismo, se encuentra estrictamente prohibido el uso, consumo, venta, posesión, transporte y desempeño bajo el efecto de drogas ilícitas en la jornada de trabajo, como también, consumir o concurrir al trabajo bajo los efectos producto del abuso en la ingestión de drogas legales adquiridas con receta médica. La excepción a la presente norma la constituye el uso de drogas legales prescritas por un médico y adquiridas bajo receta médica, en cuyo caso, el trabajador deberá comunicar oportunamente a su jefatura inmediata quien comunicará tal situación a Personal que desempeña el empleado, deberá ser remitido a un Policlínico, Consultorio o Centro Médico – Asistencial a fin de determinar su condición, teniendo presente su seguridad personal y la de sus pares.

Artículo 16°: A fin de lograr los objetivos de esta política, la Fundación podrá efectuar controles preventivos a sus trabajadores. Esto es:

- a) **Examen preocupacional y ocupacional:** La Fundación se reserva el derecho de incluir en los exámenes preocupacionales, si así lo estimare, algún examen específico tendiente a detectar la presencia de alcohol y drogas en los postulantes. Esto será debidamente comunicado al postulante y/o trabajador de la Fundación .
- b) **Control en casos de accidentes:** La Fundación, para determinar la realización de los exámenes de control a los Trabajadores, considerará como circunstancia importante su participación en accidentes con lesiones o daños a las instalaciones, equipos o materiales de la Fundación o de terceros de cualquier naturaleza.
- c) **Controles Aleatorios:** La Fundación implementará controles aleatorios a fin de detectar la presencia de alcohol o drogas en su personal. En caso de que exista un trabajador con manifiestos signos de estar bajo la influencia del alcohol y/o drogas, la Fundación podrá solicitar a dicho trabajador que se efectúe los exámenes respectivos.

Artículo 17°: Mediante un procedimiento de selección impersonal y aleatorio, se podrá seleccionar semanalmente a las personas a quienes se les realizará el Alcotest o el control respectivo de alcohol y/o drogas al momento de ingresar a su lugar de trabajo.

A los trabajadores seleccionados, se les aplicará el control de Alcohol y/o drogas mediante equipos adecuados y se aplicará en forma privada por personal idóneo de la Fundación , ya sea dependiente o externo y siempre con la presencia del Jefe Directo del trabajador y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y/o personal de recursos humanos, quienes actuarán como ministros de fe.

Los resultados del examen se registrarán en un formulario, el que deberá ser firmado por el Trabajador a quien se le practicó el examen, por el funcionario que tomó el examen y por quien haya actuado como ministro de fe conforme lo señalado en el artículo anterior.

En caso de que el resultado del examen sea positivo, por razones de seguridad, se le prohibirá al trabajador el ingreso a su lugar de trabajo en esa jornada y se dejará constancia de lo sucedido a la Inspección del Trabajo. Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas disciplinarias que conforme lo dispuesto en este Reglamento Interno o a lo establecido en el Código del Trabajo, corresponda aplicar al trabajador.

Artículo 18°: Para los efectos de este título, se considerarán estupefacientes y psicotrópicos aquellos descritos en el Decreto Supremo N° 404 (S) del año 1983 y en el Decreto Supremo N° 405 (S) del año 1983 respectivamente y, en ambos casos, incluyendo sus derivados.

Si el Trabajador estuviere consumiendo algún psicotrópico o algún estupefaciente en virtud de una prescripción médica, deberá informar de ello al responsable de la toma de muestra, respaldando con un certificado médico, el cual, se adjuntará al resultado del examen.

En caso de negativa injustificada de efectuar el examen por parte del Trabajador, constituirá falta grave a efecto de la aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento o en el Código del Trabajo.

La política de alcohol y drogas en la Fundación será publicada y difundida por escrito a todos los trabajadores de la Fundación .

CAPÍTULO III: DERECHOS FUNDAMENTALES Y SU TUTELA

Artículo 19°: Mediante la modificación introducida al Código del Trabajo por la **Ley N°19.759**, se otorgó reconocimiento legal a lo que se denomina en doctrina la “ciudadanía del trabajador”. Lo anterior implica que en el desarrollo de la relación laboral se reconoce como límite a la gestión de la Fundación, el respeto a las garantías constitucionales del trabajador.

Este reconocimiento se complementa luego con lo que se denomina la tutela laboral y mediante la cual, el trabajador, cuando estima que sus derechos fundamentales regulados en el Código del Trabajo han sido lesionados como consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral, puede recurrir al Tribunal del Trabajo a fin de que dicha lesión sea declarada por una sentencia judicial.

Artículo 20°: Para estos efectos, los derechos o garantías constitucionales del trabajador que se encuentran protegidos por la acción de tutela son los siguientes:

1. Derecho a la vida;
2. Derecho a la integridad física y psíquica;
3. Protección a la vida privada y pública;
4. Protección al honor;
5. Derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada;
6. La libertad de conciencia, la manifestación de las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos siempre que no se opongan a la moral, buenas costumbres u orden público;
7. La libertad de emitir opinión y de informar, sin censura previa en cualquier forma y por cualquier medio sin perjuicio de responder por los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades;
8. La libertad de trabajo, el derecho a su libre elección; el derecho a ejercer cualquier actividad laboral lícita y el derecho a decidir afiliarse o no a una organización sindical para ejercer su trabajo.

Artículo 21°: Junto con estos derechos constitucionales, también se protege al trabajador de todo acto de discriminación sancionado en el artículo 2° del Código del Trabajo salvo, en lo que se refiere al acceso al empleo.

Igualmente, el trabajador queda protegido frente a represalias que pueda adoptar el empleador ante un reclamo que éste haga ante la inspección del Trabajo o ante un Tribunal del Trabajo. Para lo anterior, debe entenderse por represalia toda respuesta de venganza o castigo por alguna agresión u ofensa, es decir, debe tratarse de una medida arbitraria adoptada por el empleador en el marco de la relación laboral, por el preciso hecho del reclamo formulado por el trabajador.

Se considera por el legislador que los derechos constitucionales del trabajador son lesionados cuando el ejercicio de las facultades del empleador limita el pleno ejercicio de ellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o bien, sin respeto al contenido esencial del derecho. De este modo, la facultad ejercida por el empleador puede limitar los derechos constitucionales del trabajador si ella es racional o justificada.

CAPÍTULO IV DEL USO DE LOS VEHÍCULOS

El presente Capítulo tiene por objetivo establecer las normativas que deben cumplir los trabajadores que utilicen vehículos livianos de propiedad o arrendados por Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta, con el propósito de prevenir y controlar las pérdidas derivadas de incidentes y accidentes que puedan causar daños a las personas o a la propiedad, afectando el funcionamiento de las actividades de la Fundación.

Párrafo 1: Alcance

Artículo 22°: El presente procedimiento es aplicable a todos los trabajadores de Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta, que utilicen vehículos de propiedad de la Fundación o arrendados por ella.

Este estándar se aplicará a los vehículos livianos y medianos. A este efecto, los vehículos objeto del alcance son:

1. **Vehículos motorizados livianos:** "Vehículos definidos en el artículo 1° del Decreto N°211, de 1991, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones". Se define a los Vehículos motorizados livianos, como todos aquellos vehículos con un peso bruto de menos de 2.700 kg., excluidos los de tres o menos ruedas. Los vehículos livianos, se clasifican en vehículos de pasajeros y comerciales.
2. **Vehículos motorizados medianos:** "Vehículos destinados al transporte de personas o carga, definidos en el Decreto N°54, de 1994, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones". Se entiende por vehículo motorizado mediano, el vehículo motorizado destinado al transporte de personas o carga, por calles y caminos, que tiene un peso bruto vehicular igual o superior a 2.700 e inferior a 3.860 kilogramos.

Párrafo 2: Procedimiento de ejecución

Artículo 23°: Todos aquellos conductores de vehículos pertenecientes a Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta, o arrendadas por la Fundación, deben dar cumplimiento estricto a lo dispuesto en la Ley del Tránsito N°18.290, que tiene por objeto la fiscalización del tránsito de vehículos por los caminos públicos de Chile. Los conductores deben dar cumplimiento al presente procedimiento y los reglamentos y/o disposiciones que en esta materia obliguen la Fundación,

Artículo 24°: Toda persona que conduce vehículos y/o equipos deberá poseer su Licencia Municipal de Conductor vigente y debe corresponder al tipo de vehículo que conduce.

Artículo 25°: Los conductores de vehículos Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta., deberán ser autorizados por escrito por parte del Administrador de Contrato y tienen que cumplir los siguientes requisitos como mínimo:

- a) Poseer licencia municipal con antigüedad superior a 3 años.
- b) Examen Psicosensotécnico aprobado por Mutual de Seguridad en primera instancia. En caso de que existan observaciones debe ser evaluado y autorizado por el Administrador de Contrato o la Gerencia correspondiente.
- c) Hoja de vida de conductor sin infracciones por consumo de alcohol o drogas. En caso de infracciones por faltas graves, el conductor deberá ser evaluado por personal de prevención de riesgos y el Administrador de Contrato para decidir si se dará autorización para conducir.

Artículo 26°: No se autorizará la conducción de vehículos de propiedad o arrendados por Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta, a personal con infracciones gravísimas en periodos inferiores a 12 meses a la solicitud de autorización.

Párrafo 3: Solicitud de vehículos y responsables

Artículo 27°: Los vehículos deben ser solicitados a los administradores vía correo electrónico, indicando claramente lo siguiente:

- a) Obra o lugar en la que se utilizará el vehículo.
- b) Persona a cargo que utilizará el vehículo (responsable) y posible segundo conductor.
- c) Fecha y plazo en que se requerirá el vehículo.
- d) Tipo de vehículo (patente).

Toda solicitud debe ser autorizada por el Administrador de la Fundación, vía correo electrónico, indicando la autorización de la persona que quedará a cargo del vehículo, el que será el único responsable.

Una vez finalizado el período de utilización del vehículo, el responsable deberá entregarlo al Jefe de Operaciones en el establecimiento educacional, o a quien este designe.

Párrafo 4: Reglas básicas

Artículo 28°: Se tendrán presente las siguientes reglas:

- a) Todos los vehículos podrán ser utilizados solamente para fines laborales, salvo vehículos asignados al administrador de la fundación.
- b) La autorización para uso de vehículos puede ser otorgada únicamente por los Administradores de la fundación.
- c) Queda estrictamente prohibido circular a más de 50 Km/h en las vías urbanas de todo el país.
- d) El tipo de vehículo, serán definidos Administradores de la fundación que autoriza según N.R.I
- e) Los vehículos asignados a cargo de un trabajador quedarán bajo su responsabilidad ante cualquier perjuicio que sufra el vehículo, terceros y sus accesorios.
- f) Ningún responsable por un vehículo asignado podrá entregar el vehículo a otra persona no autorizada por un Administrador.
- g) Queda estrictamente prohibido a personas ajenas a la Fundación la conducción de vehículos propiedad de Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta. o arrendados por la Fundación.
- h) Está prohibido llevar pasajeros desconocidos en vehículos de la Fundación (Ej: personas a orilla de carretera), y en ningún caso podrá llevarse pasajeros en el pick up de las camionetas.
- i) Los responsables de vehículos deberán verificar en la recepción de éste que la documentación esté al día y cuente con todos los accesorios necesarios para su uso (llave ruedas, triángulos, gata, extintor, cuñas, radio, entre otros).
- j) El responsable de un vehículo deberá, en beneficio de una operación segura y eficiente, velar por el buen cuidado y conservación del vehículo, preocupándose por su limpieza y reportando inmediatamente las fallas o desperfectos que pueda tener.
- k) Queda estrictamente prohibido intervenir cualquier sistema mecánico, eléctrico o hidráulico del vehículo,
- l) Está estrictamente prohibido para el trabajador, constituyendo un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, sentarse en el asiento del piloto o conducir bajo la influencia a cualquier punto del alcohol, drogas, estupefacientes, psicotrópicos o similares o, sin importar la cantidad, conducir o sentarse en el asiento del piloto si dentro de las 24 horas anteriores, consumió alguno de los productos mencionados o cualquiera relacionado con ellos. Sin perjuicio de las facultades sancionatorias de la Fundación, el trabajador responderá personal e íntegramente de cualquier daño que se produzca con ocasión de haber conducido e incluso haberse sentado en el asiento del piloto del vehículo, en cualquiera de las situaciones anteriormente descritas.
- m) En caso de que el trabajador sea multado por cualquier tipo infracción cometida en relación con el uso del vehículo entregado, siempre que no esté vinculada al estado de éste el trabajador deberá asumir personalmente el pago de la multa respectiva. Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta. no avala ni ampara, bajo ninguna circunstancia, el incumplimiento o la infracción de las normas del tránsito. Cualquier responsabilidad, de cualquier naturaleza, derivada del incumplimiento de las normas de conducción y del tránsito vigentes serán personales del conductor y deberá responder incluso civilmente.
- n) El trabajador no está autorizado para modificar el vehículo en ningún aspecto incluyendo su imagen corporativa, así como tampoco incorporar accesorios u otros objetos decorativos.

Párrafo 5: Infracciones

Artículo 29°: Se definen y clasifican las infracciones. Con respecto a prohibiciones y obligaciones estipuladas por Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta. y en complemento a las estipuladas en la Ley de Tránsito:

Menos graves y leves:

- a) Conducir excediendo hasta en 10 kilómetros por hora el límite máximo de velocidad establecido en la ley para la zona en que se desplaza.
- b) Todo lo que la ley estipule como faltas menos graves y leves de acuerdo a lo contemplado en los artículos 201 y 202 de la Ley del Tránsito.

Serias o graves:

- a) Conducir excediendo de 11 a 20 kilómetros por hora el límite máximo de velocidad establecido en la ley para la zona en que se desplaza.
- b) No usar cinturón de seguridad, conductor y/o pasajeros.
- c) Conducir vehículos con alguno de sus documentos vencidos.
- d) Entregar vehículos a persona ajena a Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta.
- e) Conducir un vehículo de Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta. o arrendado por Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta. sin autorización.
- f) Utilización de vehículos de Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta. o arrendado por Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta. para fines particulares sin autorización y fuera del horario de trabajo o cumplimiento de funciones.
- g) Mala utilización y daños a vehículo.
- h) Todo lo que la ley estipule como faltas serias o graves.

Muy serias o gravísimas:

- a) Conducir cualquier vehículo sin licencia de conducir.
- b) Conducir vehículo motorizado bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
- c) Conducir excediendo en más de 20 kilómetros por hora el límite máximo de velocidad permitido en la ley para la zona en que desplaza.
- d) Robo de combustible o accesorios del vehículo.
- e) Intervenir los GPS.
- f) Todo lo que la ley estipule como faltas gravísimas.

Tipo de Falta	1ª Falta	2ª Falta	3ª Falta	4ª Falta
Leve	Aviso	Advertencia Formal	Amonestación, no conduce en 6 meses	Desvinculación
Grave	Advertencia Formal	Amonestación, no conduce en 8 meses	Desvinculación	-----
Gravísimas	Amonestación, no conduce en 12 meses	Desvinculación	-----	-----

Artículo 30°: Adicionalmente, los montos que se cursen por concepto de multa serán descontados de la remuneración del trabajador infractor.

Artículo 31°: En caso de que un conductor sufra cualquier tipo de daño, ya sea accidente, robo o hurto del vehículo, se debe proceder de acuerdo a lo establecido en a Póliza de seguro para vehículos motorizados.

Párrafo 6: Condiciones de seguridad en los vehículos

Artículo 32°: Los requisitos de seguridad que deben cumplir los vehículos son como mínimo los que a continuación se señalan:

- a) **Cinturones de seguridad:** Los vehículos propiedad o arrendados por Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta., deben contar con cinturón de seguridad certificado por el fabricante o entidad certificadora autorizada, el cinturón debe estar instalado en todos los asientos y ser de tres puntas de tipo inercial. La cantidad de ocupantes de un vehículo no deberá sobrepasar la cantidad de cinturones disponibles.
- b) **Alertas e iluminación:** Con el fin que los vehículos sean visibles en todo momento por otros conductores, éstos deben cumplir con lo siguiente: uso de luces bajas en todo momento, para ello los vehículos deberán contar con un dispositivo que permita el encendido de las luces al momento de arrancar el motor, de lo contrario el conductor deberá encender las luces.
- c) **Climatización:** Los vehículos deberán contar con sistema de calefacción y aire acondicionado operativo. Este requisito es exigido para todo tipo de vehículos.

- d) **Sistema de frenos:** Los vehículos deberán contar con sistemas de frenos antibloqueo o ABS en frenos delanteros y traseros.
- e) **Bolsas de aire (air bag):** Todos los vehículos deberán contar con bolsa de aire para el conductor y copiloto originales de fábrica. Si por diseño de fábrica para el asiento del copiloto no trae bolsa de aire, no podrá utilizarse el asiento para el transporte de personal. En el caso que el vehículo cuente con sistema para deshabilitar la bolsa de aire del copiloto, el chofer deberá siempre verificar que ésta esté habilitada antes de llevar a un acompañante.
- f) **Botiquín:** Todos los vehículos deberán contar con un botiquín de primeros auxilios. Este botiquín cuenta con los implementos para controlar la pérdida de sangre y la contaminación de las heridas en caso de lesiones previo a dirigirse a un centro asistencial.
- g) **Extintor de incendio:** Los vehículos deberán contar con un extintor de polvo químico seco para fuegos ABC de 2kg certificado en condiciones de uso apropiado y su mantención al día. En caso de utilización, el extintor deberá reponerse por otro equipo operativo.
- h) **Triángulos:** Cada vehículo deberá contar con 2 triángulos reflectantes para uso en caso de emergencias.
- i) **Neumáticos:** Los neumáticos deberán tener una banda de rodamiento cuyo dibujo tenga a lo menos 2 mm de profundidad (espesor). Se prohibirá el uso de neumáticos recauchados y/o redibujados. Además, queda estrictamente prohibido utilizar en el vehículo diferentes tipos de neumáticos.
- j) **Monitoreo:** Todos los vehículos deberán contar con dispositivos de monitoreo como Sistema de Posicionamiento Global o GPS, cuyo objetivo principal es la protección del trabajador en caso de accidentes, asaltos, mediante este equipo y velocidades en recorrido. Este monitoreo será permanente en el automóvil cada vez que el mismo se encuentre en funcionamiento, para efectos de controlar su uso fuera de los horarios de trabajo o mientras se cumplan las funciones propias del cargo. Asimismo, los excesos de velocidad de más de 20k/hrs. reportadas por los dispositivos, serán consideradas infracciones **Muy Serias o Gravísimas**, tal como se establece en la Ley de Tránsito. La misma sanción se aplicará en caso de haber alterado los instrumentos destinados para este fin.
- k) **Antigüedad:** Gerente del Parque de Maquinarias decidirá la antigüedad máxima de los vehículos de la Fundación en función de las condiciones de seguridad y costes de mantención de estos. En el caso de requisitos por parte del cliente en relación con este apartado, se cumplirán las cláusulas de antigüedad establecidas en las Bases de Licitación, Bases de Contratación o Estándares acordados.
- l) **Inspección y mantención:** El conductor debe realizar inspecciones periódicas de las condiciones de los vehículos, considerando entre otros, lo siguiente: ruedas y neumáticos, sistemas de dirección, frenos, cinturones de seguridad, luces, indicadores y reflectores, parabrisas, ventanas, incluyendo limpiaparabrisas, la estructura misma del vehículo y otros puntos relacionados con la seguridad de la carrocería, incluyendo la instrumentación. La inspección se realizará de acuerdo al check list de cada vehículo.

Artículo 33°: Respecto de las mantenciones, es responsabilidad del Departamento de Equipos y Maquinarias mantener un programa de inspección y mantenimiento preventivo para asegurar que todos los vehículos se mantienen en condiciones seguras y operativas y que, como mínimo, reciban servicio de acuerdo a las indicaciones del fabricante. Cada proyecto deberá poner los vehículos a disposición cuando Equipos y Maquinarias las requiera para realizar las mantenciones. En caso de que éstas demoren más de dos días hábiles, Equipos y Maquinarias pondrá un vehículo de reemplazo.

CAPÍTULO V

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

(Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales –
Seguro Social de la Ley N°16.744)

La Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67°, establece que: "*Las Fundación s 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*".

Artículo 34°: El presente Capítulo pone en conocimiento de los trabajadores las reglas de higiene y seguridad, con el objeto de dar cumplimiento a las disposiciones del artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo, artículo de la Ley 16.744 (que establece Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) y del Art. 14 y siguientes del D.S. N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O. 17.03.1969), que establece el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Por tanto:

- a) Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto PREVENIR los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que puedan ocurrir a los trabajadores. Su cumplimiento constituye una exigencia necesaria, sin otro fin que el fortalecimiento de la seguridad de los trabajadores en la Fundación.
- b) La Fundación, por su parte, es consciente y acepta la responsabilidad de la prevención de los riesgos profesionales y se obliga a dar las facilidades que sean necesarias para la aplicación de normas y sistemas que tiendan a mejorar las condiciones de sus trabajadores.
- c) Debido a que la prevención de los riesgos profesionales es un objetivo permanente, de interés común y nacional, es que se solicita la colaboración de todo el personal en ideas, sugerencias y en general, en el fomento de una conciencia de seguridad que se extienda de la Fundación al hogar y demás actividades.

Artículo 35°: Los objetivos de este Capítulo son los siguientes:

- a) Promover la participación de los trabajadores en las actividades de Prevención de accidentes y enfermedades profesionales que se llevan a efecto en las dependencias de la Fundación.
- b) Establecer la responsabilidad de los trabajadores, de acuerdo con su nivel jerárquico, en la Prevención de Riesgos.
- c) Fijar las obligaciones y prohibiciones en todo lo concerniente a la Prevención de Riesgos.
- d) Establecer las sanciones que merezcan las infracciones de las Normas y Procedimientos que rijan las actividades de la Fundación y a toda actitud contraria y perjudicial al espíritu de este reglamento o de las legislaciones vigentes sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Artículo 36°: En caso de situaciones de RIESGO SANITARIO o de cualquier otra medida que pudiera afectar el normal funcionamiento de la Fundación, esta podrá adoptar las medidas necesarias para el adecuado cuidado de los trabajadores, conforme a lo que la autoridad competente instruya para ese efecto, y en armonía con cualquier otra norma de higiene y salubridad, que para esa situación particular se dicte.

Párrafo 1: Situaciones de riesgo y emergencia

Artículo 37°: Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un RIESGO GRAVE E INMINENTE para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá: (artículo 184 bis Código del Trabajo)

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

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

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, artículos 503 y siguientes.

Artículo 38°: En caso de que la autoridad competente ordene la EVACUACIÓN de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá SUSPENDER las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios (artículo 184 bis Código del Trabajo)

Párrafo 2: Control de Salud

Artículo 39°: La Fundación garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acorde con su dignidad. La Fundación promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

Artículo 40°: Con el objeto de evitar accidentes a los trabajadores, bajas en el rendimiento, mermas en la productividad y alteraciones en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, todo trabajador o trabajadora, antes de ingresar a la Fundación, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigirle la Fundación al postulante, presentar un certificado médico en este sentido.

Artículo 41°: El trabajador o trabajadora 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 cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

Artículo 42°: Cuando a juicio de la Fundación 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: Notificación del accidente del trabajo

Artículo 43°: Todo trabajador 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.

Artículo 44°: Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera del Colegio, por leve o sin importancia que él parezca, debe dar cuenta en el acto a su Jefe inmediato. A su vez, dicho accidente del trabajo deberá ser denunciado a la **Asociación Chilena de Seguridad**, dentro de las 24 horas de acaecido. El jefe directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutualidad adherida. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Artículo 45°: Para los efectos de accidentes en el trayecto, se entiende por tal el ocurrido entre trabajo y el domicilio del trabajador y viceversa (trayecto Directo), lo cual se comprobará mediante:

- a) Dos testigos presenciales del accidente, o
- b) Constancia o parte de Carabineros de la comisaría de la jurisdicción respectiva; o
- c) Un certificado médico de atención en algún centro asistencial. En caso de no seguirse el procedimiento, el organismo administrador de seguridad estará facultado para limitarse a la atención médica.

Párrafo 4: Obligación de denuncia del empleador

Artículo 46°: La entidad EMPLEADORA deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad laboral 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.

Artículo 47°: Los Organismos Administradores deberán INFORMAR al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados, y que hubieran ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

Artículo 48°: Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por CUALQUIERA PERSONA que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Ministerio de Salud, se deberá poner en conocimiento de 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 49°: 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:

- a) 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 el Jefe inmediato del afectado, Director del Establecimiento, Inspector General u otro especialmente designado para tal efecto por el Jefe Administrativo.
- b) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- c) La simulación de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de presentaciones médicas o pecuniarias al supuesto Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.
- d) 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 50°: Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio. La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley 16.744.

Párrafo 5: Hospitalización y atención médica

Artículo 51°: La entidad o Mutualidad 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 Fundación. Los jefes directos, 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 52°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la entidad o Mutualidad adherida. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutualidad, 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 Mutualidad adherida, a fin de que tome las providencias del caso.

Párrafo 6: Procedimiento en caso de accidentes graves o fatales

Artículo 53°: Frente a la ocurrencia de un accidente del trabajo grave o fatal se deberán seguir los siguientes pasos:

- a) El accidentado o los testigos deben dar cuenta del accidente al Jefe o Supervisor inmediato, a la brevedad posible, y, en cualquier caso, antes del término del turno de trabajo.
- b) Se suspenderá en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- c) Inmediatamente de producido el accidente deberá prestarse al afectado, por personal entrenado los primeros auxilios, que constituye una atención de emergencia para evitar que el lesionado se agrave o muera, para aliviar el dolor, contrarrestar un shock, neutralizar un veneno. Etc., todo esto, hasta el momento en que se disponga de atención médica.
- d) El lesionado, después de haber recibido los primeros auxilios, será trasladado a la Clínica, Hospital o Mutualidad, a fin de recibir las prestaciones y beneficios correspondientes, de acuerdo a la Ley 16.744 y a lo señalado en el D.S. N° 101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la Aplicación de la Ley 16.744.
- e) Asimismo, se informará inmediatamente del hecho del accidente a la respectiva Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, ya sea por vía telefónica, fax o correo electrónico, o personalmente. En donde a lo menos, el empleador deberá entregar la siguiente información:
 - ✓ Datos de la Fundación.
 - ✓ dirección de ocurrencia del accidente.
 - ✓ Calificación del accidente en grave o fatal
 - ✓ Descripción de lo ocurrido.

Artículo 54°: El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las labores informando a la Inspección y a la Seremi que corresponda, por las mismas vías señaladas en el artículo anterior, cuando haya subsanado las causas que originaron el accidente (Punto N° 8 - Capítulo II. Obligaciones del empleador - Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes).

Artículo 55°: La REANUDACIÓN de las labores sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud. Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la respectiva faena.

Artículo 56°: Se entenderá que el accidente de trabajo es fatal, si provoca la muerte del trabajador o trabajadora accidentado/a, en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

Artículo 57°: Accidente grave es aquel que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que: *(Punto N° 2 - Capítulo I. Antecedentes - Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes).*

- 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 desforramiento 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 cardiorespiratorio, 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) Occurra 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 por la autoridad competente.

Artículo 58°: Al producirse un accidente debe confeccionarse la Denuncia Individual de Accidentes de Trabajo (en adelante 'DIAT'), la que debe llegar junto con el trabajador o trabajadora accidentado/a al establecimiento asistencial que lo va a tratar antes del término de turno de trabajo.

Artículo 59°: El Jefe o Supervisor deberá:

- a) Investigar personalmente el hecho ocurrido
- b) Interrogar a la víctima o testigos para determinar las circunstancias y causas precisas del accidente
- c) Colaborar con el Experto en Prevención para realizar el informe del accidente, el que será entregado a la Dirección de la Fundación.

Artículo 60°: Para poder REINTEGRARSE a sus labores, el trabajador o trabajadora accidentado/a deberá presentar un Certificado de Alta, extendido por el Organismo Administrador.

Artículo 61°: La reanudación de las labores sólo será autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, una vez que se haya verificado que se han subsanado las deficiencias constatadas, tal autorización constará por escrito, sea en papel o en forma electrónica y cuya copia deberá conservarse en el Establecimiento.

Párrafo 7: Investigación de Accidentes

Artículo 62°: Todo trabajador está obligado a COLABORAR en la investigación de los accidentes que ocurran en el Establecimiento. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Asesor en Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

Artículo 63°: Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Jefe directo del accidentado practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, a la Dirección del Establecimiento, Este a su vez, podrá remitirlo al Organismo Administrador.

Artículo 64°: El trabajador que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el Colegio sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. Sin este documento, el trabajador no podrá reincorporarse a su labor habitual. Queda, por ende, totalmente prohibido presentarse al trabajo mientras no exista la autorización. De no hacerlo así el trabajador, el tratamiento será suspendido por el organismo administrador de seguridad. Este control será de responsabilidad del Jefe del Departamento de Bienestar.

Artículo 65°: Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y a la Asociación Chilena de Seguridad la de los accidentes del trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir al Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Párrafo 8: Reclamos resolución Servicio Salud
(Artículo 77 y 77 bis Ley N° 16.744)

Artículo 66°: Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo, o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico

- a) 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.
- b) Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos procedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a su Superintendencia de Seguridad Social.
- c) 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.
- d) El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.
- e) En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días 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.
- f) Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Previsión Social, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.
- g) 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, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.
- h) 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 resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó, deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud

Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

Artículo 67°: La Comisión Médica de Reclamos (COMERE), 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 ordenados.

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 referidas (artículo 78 Ley N° N° 16.744 – Compendio Libro III. denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes / Título V. Declaración,)

Artículo 68°: La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior.

- 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. N° 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley 16.744, los Organismos Administradores deberán NOTIFICAR todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D.S. N° 101.

Párrafo 9: De los accidentes de trayecto

Artículo 69°: El trabajador que sufra un accidente de trayecto deberá informar inmediatamente a la Fundación. Para comprobar la veracidad del hecho, la ley establece que el mismo accidentado deberá probar su ocurrencia, presentando ante la Fiscalía del Organismo Administrador los antecedentes necesarios. En caso contrario, el accidentado solo recibirá la atención médica necesaria y no se le pagará el subsidio por los días no trabajados.

Artículo 70°: Para ser acogido plenamente como accidentado en el trayecto, el afectado deberá presentar algunos de los siguientes antecedentes:

1. Copia del parte policial, obtenida en la unidad de carabineros más cercana al lugar de ocurrencia del hecho cuando corresponda, certificando el accidente.
2. Certificado de atención, entregado por la posta de urgencia del sector donde haya sido atendido el accidentado, en el que se consigne la hora de presentación del lesionado a dicho servicio asistencial.
3. Declaración certificada de a lo menos dos testigos del hecho, acompañando sus datos personales y respectivas firmas.

Artículo 71°: La Fundación, por su parte, una vez comprobadas las circunstancias se extenderá la respectiva denuncia de accidente y otorgará al accidentado un certificado que consigne el horario de trabajo del afectado para su presentación a la fiscalía del Organismo Administrador.

CAPÍTULO VI

DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 72°: El Comité Paritario es un Organismo de participación conjunta y armónica entre la empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos, que razonablemente contribuyan a su eliminación o control.

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 Fundación, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la Fundación y los trabajadores.

Si la Fundación 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.

Artículo 73°: La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la Fundación y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes).

- a) Los Representantes Patronales serán designados por al entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, faena, sucursal o agencia.
- b) Los Representantes de los Trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

Párrafo 1: Requisitos integrantes y reuniones

Artículo 74°: Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

- a) Tener más de 18 años.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva industria o faena y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos por lo menos durante un año.

Artículo 75°: Tanto la empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 76°: Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. En caso de ser realizada en horas fuera del trabajo, el tiempo ocupado será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Se debe dejar constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

Artículo 77°: El comité podrá funcionar siempre que concurra un representante patronal y uno laboral, entendiéndose que cada uno de ellos tendrá la totalidad de votos que correspondan a su respectiva representación.

Artículo 78°: Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate se debe solicitar la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Artículo 79°: Los miembros de los Comités Paritarios durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos, cesarán en sus cargos los miembros que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Párrafo 2: Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)

Artículo 80°: Serán funciones del Comité:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Fundación como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la Fundación.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
7. 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 Fundación, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.
8. Visitas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
9. Organizar reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
Conforme lo señala la ley, corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este Reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que compete a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

En todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744, en el Decreto Supremo 54 y en el Decreto 30 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CAPÍTULO VII **DEL DERECHO A SABER**

(D.S. N°40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

TÍTULO 1°: CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 81°: 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. Informará especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de estos productos, acerca, de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 82°: 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 del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 83°: El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que pueden presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 84°: El Asesor en Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

1. Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
2. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
3. Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
4. Registros de información y evaluación estadística de resultados.
5. Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

Párrafo 1: Cuidado general frente a riesgos laborales

Artículo 85°: Dada la diversidad de actividades que se desarrollan en la Fundación, a continuación, se señalan los procedimientos generales y los riesgos más relevantes y permanentes que deberán tener presente todos los trabajadores:

1. El uso de casco de seguridad, proporcionado por la Fundación, será obligatorio en todo momento, teniendo especial cuidado en trabajos tales como:
 - a) Ingreso áreas técnicas y mecánicas.
 - b) Bajo escotillas, aberturas o Shaft.
 - c) En desplazamiento bajo estructuras
 - d) Todo trabajo que revista riesgo o peligro de caídas de objetos o materiales de altura.
2. El uso de arnés de seguridad, que proporciona la Fundación, será obligatorio en trabajo de:
 - a) Todo trabajo sobre 1,80 m de altura
 - b) Armado y desarmado de andamios
 - c) En todo trabajo en altura que revista riesgo o peligro de caídas.
3. El uso de guantes de seguridad, que la Fundación le proporcione, será obligatorio en trabajos de:
 - a) Transporte de materiales
 - b) Cualquier trabajo que revista riesgo de accidente para las manos del trabajador o trabajadora.
 - c) Utilización y trasvase de productos químicos cuando así lo requiera la Ficha de Seguridad.
 - d) Guantes especiales para trabajos eléctricos.
 - e) Operaciones con combustible.
4. El uso de antiparras, lentes, protección facial, que la Fundación le proporcione, será obligatorio en:
 - a) Cualquier trabajo donde exista riesgo de proyecciones de partículas que puedan lesionar los ojos o la cara del trabajador o trabajadora.
 - b) Utilización y trasvase de productos químicos cuando así lo requiera la Ficha de Seguridad.
 - c) Operaciones con circuitos eléctricos.
 - d) Operaciones con combustible.
5. El uso de protectores auditivos, que les proporciona la Fundación, será obligatorio en trabajos de:
 - a) Trabajos con herramientas eléctricas y neumáticas.
 - b) En todo trabajo que revista riesgo de sordera ocupacional para el trabajador o trabajadora.
6. El uso de calzado, botas de seguridad, que les proporcione la Fundación, será obligatorio en trabajos de:
 - a) Movilización de piezas, estructuras u objetos pesados
 - b) Ingreso a áreas técnicas del recinto.
 - c) Inclemencias del tiempo y en todo trabajo que revista riesgo o peligro de accidente para los pies del trabajador o trabajadora.

Párrafo 2: Obligaciones específicas del personal

Artículo 86°: El trabajador o trabajadora deberá dar estricto y oportuno cumplimiento a las obligaciones que se indican a continuación:

1. La Dirección Superior del Establecimiento, se preocupará de mantener las condiciones de seguridad que permitan evitar la ocurrencia de accidentes, asignando responsabilidades a los diferentes niveles de organización.
2. Todos los trabajadores deben tomar conocimiento de las normas de Prevención de Riesgos y ponerlas en práctica.

3. Es obligación de todos los trabajadores cooperar en el mantenimiento y buen estado del Establecimiento, las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones en general.
4. Los trabajadores deben conocer el plan de emergencia y evacuación del Establecimiento Educacional y cumplir con las responsabilidades asignadas.
5. Los trabajadores deben informar a su Jefatura Directa de cualquier situación, que a su juicio represente riesgos de accidentes para los funcionarios o escolares del Establecimiento.
6. Es responsabilidad de los trabajadores cuidar de la seguridad de los escolares dentro del recinto del Establecimiento Educacional o fuera de éste, si los alumnos están a su cargo.
7. Colaborar en la mantención, limpieza y orden del recinto en que trabaja, lugares que deberán encontrarse permanentemente libres de cualquier objeto o líquido que pueda generar riesgos de una caída.
8. Presentarse en el Establecimiento Educacional en condiciones físicas satisfactorias. En caso de sentirse enfermo deberá comunicarlo a su Jefe Superior.
9. Cooperar en las Investigaciones de Accidentes y en las Inspecciones de Seguridad, que lleve a cabo el Comité Paritario, Departamento de Prevención, Monitores de Prevención o cualquier trabajador que haya sido asignado para tal función.
10. Participar en Cursos de Capacitación en Prevención de Riesgos, Primeros Auxilios, Prevención de Uso de la Voz, Plan DEYSE u otro, que la Dirección Superior del Establecimiento Educacional, lo considere conveniente para las necesidades de los funcionarios, estudiantes y del Establecimiento Educacional. La Dirección Superior del Establecimiento Educacional se preocupará de mantener programas de capacitación sobre la materia.
11. Dar cuenta en forma inmediata sobre la ocurrencia de cualquier accidente que le ocurra en el Establecimiento Educacional a su Jefe Superior, como, asimismo, comunicar de inmediato el accidente que afecte a un escolar.
12. Dar cuenta lo más pronto posible de un malestar, debido a una posible enfermedad que tenga relación con el trabajo.
13. Los trabajadores, especialmente auxiliares de servicio y administración, deberán usar los correspondientes elementos de protección personal que haga entrega el Establecimiento Educacional. En caso de pérdida, deberá comunicar de inmediato a su Jefe Superior.
14. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la entidad empleadora está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole sin costo alguno para ellos, pero a su cargo y bajo su responsabilidad, los equipos de protección personal. Estos equipos de protección NO podrán ser usados para fines que no tengan relación con su trabajo.
15. Los trabajadores deben conocer los conceptos básicos de Prevención y Control de Incendios la ubicación de los equipos de extinción en el Establecimiento Educacional y la forma de empleo de los mismos.
16. La Dirección del Establecimiento Educacional, se preocupará de instruir a los trabajadores sobre el uso de extintores.
17. Los trabajadores del Establecimiento Educacional, antes de efectuar cualquier trabajo (reparaciones eléctricas, trabajos en altura, reparaciones generales) deberán evaluar el riesgo que representa, solicitando colaboración o informando al Jefe superior para que analice la situación y tome las medidas que esta requiera.
18. Los trabajadores que utilicen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán ubicarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar una escala en forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base. Las escalas no deben pintarse y deberán mantenerse libre de grasas o aceites para evitar accidentes.
19. El traslado de material que se efectúe en el Establecimiento Educacional, así como de los instrumentos musicales, deberá hacerse con las debidas precauciones, solicitándose ayuda si es necesario.
20. Los trabajadores deberán EVITAR **subirse a sillas o bancos** para alcanzar un objeto en altura, por existir riesgos de caídas.
21. Los trabajadores deben EVITAR **correr por las escaleras** y transitar por estas en forma apresurada y distraída.

22. Los trabajadores, especialmente los auxiliares del Establecimiento Educacional deben tener sumo cuidado con el trabajo que efectúen en techumbre (plancha asbesto-cemento). Este tipo de trabajo se debe evaluar previamente y tomar las medidas preventivas que se aconsejan para este trabajo (consultar a Expertos en Prevención).
23. El Establecimiento deberá inspeccionar por lo menos dos veces al mes, usando formularios para este tipo de trabajo, informando a la Dirección Superior de las condiciones encontradas, que pueden generar un accidente, con el objeto se tomen las medidas de Prevención de Riesgos que correspondan.
24. Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente SEÑALIZADAS y DESPEJADAS; prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes o alterar la salida de los trabajadores o estudiantes en caso de un siniestro.
25. El Establecimiento Educacional debe contar con zonas de seguridad preestablecidas, tanto interna como externa, señalizadas de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Educación y organismos pertinentes.
26. Los trabajadores deben comunicar al Jefe Superior de cualquier fuente de calor o de combustible que esté fuera de norma y que pueda generar un incendio.
27. El Establecimiento Educacional debe contar con un PLAN DE EMERGENCIA Y DE EVACUACIÓN, elaborado de acuerdo a sus necesidades y características y deberán efectuar prácticas periódicas del plan.
28. Todo trabajador al ingresar al Establecimiento Educacional deberá llenar la ficha médica ocupacional, colocando los datos que allí se soliciten, especialmente lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad.
29. El Establecimiento Educacional debe contar con **procedimientos claros** para la atención de accidentes, tanto de los trabajadores como de escolares.
30. El almacenamiento de piezas, partes, desechos, despuntes, materiales u otros, se harán en lugares designados específicamente por el Establecimiento, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de depósito, y menos atochar las vías de circulación.
31. Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.
32. Los mismos avisos, carteles, afiches deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

Párrafo 3: Prohibiciones específicas del personal

Artículo 87°: En lo referente a las normas de prevención, queda estrictamente prohibido a todo el personal:

1. En ningún momento se debe permitir el ingreso al recinto del Establecimiento Educacional, de personas no autorizadas para ello.
2. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en cualquier estado de intemperancia, ni menos laborar en esa condición, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento; beberlas o darlas a beber a terceros.
3. Fumar o encender fuegos en el interior del Establecimiento.
4. Realizar bromas que puedan generar accidentes.
5. Permanecer en el Establecimiento Educacional después del horario normal de trabajo, sin la autorización de su Jefe Superior.
6. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo que puedan ser causa de accidentes para los trabajadores o estudiantes.
7. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, afiches, instrucciones o reglamentos que tengan relación con la Prevención de Riesgos.
8. Negarse a participar en la práctica del Plan de Emergencia y Evacuación (DEYSE).
9. No usar los correspondientes elementos de protección personal que se les haya entregado para su seguridad, o hacer un mal uso de ellos.
10. Efectuar reparaciones eléctricas o de otro tipo sin estar autorizado para ello.
11. Sobrecargar las instalaciones eléctricas o efectuar su deterioro intencional.
12. Correr en las dependencias del Establecimiento Educacional sin necesidad.
13. Bajar las escaleras en forma despreocupada.

14. Efectuar manejo de materiales sin pedir ayuda o en forma insegura.
15. Efectuar trabajos en altura sin las correspondientes medidas de prevención.
16. Permitir el ingreso de escolares a laboratorios científicos, talleres y otras instalaciones que involucren riesgos especiales, sin la supervisión directa del o de los profesores responsables de esas dependencias, las cuales deberán permanecer bajo llave cuando no estén en uso.
17. Llenar estanques de estufas a parafina con el estanque caliente y dentro de salas o oficinas.
18. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
19. No denunciar en forma oportuna un accidente del trabajo o del trayecto.
20. Negarse a participar en cursos de capacitación de Prevención de Riesgos.
21. Negarse a someterse a los controles médicos necesarios para controlar el estado de salud, cuando se han detectado riesgos de enfermedad profesional en el lugar de trabajo.
22. Negarse a cumplir las normas de Prevención de Riesgos que determine la Dirección del Establecimiento Educacional.
23. Usar maquinarias, equipos o instalaciones, sin estar capacitado o autorizado para ello.
24. Destruir o hacer un mal uso de los servicios higiénicos.
25. Almacenar material combustible en áreas de alto riesgo de incendio.
26. Realizar acciones que pongan en peligro la integridad física propia o de otros.
27. No asearse debidamente después de usar agentes irritantes, que puedan producir dermatitis, tales como: tiza, desengrasantes, etc.

Párrafo 4: Responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios

Artículo 88°: Es responsabilidad del Supervisor:

1. Velar por el cuidado y mantenimiento de los equipos de protección personal y exigir que éstos sean usados en el lugar y el momento necesarios.
2. Hacer cumplir todas las reglas y normas que figuran en el Reglamento y las instrucciones específicas para aquellas operaciones importantes que encierren riesgos especiales.
3. Velar por el cumplimiento de los procedimientos de trabajo.
4. Organizar y mantener el orden y aseo en su área de trabajo.
5. Mantener el buen estado de las herramientas que estén a su cargo, organizando un programa de inspección de ellas y preocuparse que las adquiridas sean de buena calidad.
6. Mantener estricta vigilancia sobre la ubicación correcta de las protecciones que se hayan colocado en cada máquina o área.
7. Velar por la seguridad del personal a su cargo, debiendo tomar todas las medidas de seguridad y dar las instrucciones necesarias antes de empezar una labor.
8. Sugerir la sanción que deba aplicarse a aquellas personas que infrinjan el reglamento o las medidas de seguridad que se hayan adoptado.
9. Participar en la confección del informe de investigaciones de incidentes.
10. Dar aviso inmediato de los antecedentes a sus superiores y, simultáneamente al departamento de personal.
11. Asistir a las capacitaciones realizadas con los temas de Higiene y Seguridad.

Artículo 89°: Es responsabilidad del Jefe de Área o Departamento:

1. Informar al Supervisor de todos los elementos de seguridad que requiera el personal a su cargo.
2. Proporcionar al Supervisor todos los elementos de seguridad que requiera el personal a su cargo.
3. Estudiar el análisis del accidente informado por el Supervisor, manifestando su conformidad.
4. Distribuir en la sección o departamento, en lugares visibles y apropiados, las instrucciones y afiches de seguridad.
5. Asistir a las reuniones de análisis de resultados programadas por el departamento respectivo.
6. Hacer inspecciones periódicas para determinar las condiciones inseguras que pudiesen existir y eliminarlas.
7. Otorgar los cambios de labor de una persona, cuando por motivos de seguridad ello sea necesario.
8. Velar por el cumplimiento de todas las normas e instrucciones que figuran en este reglamento.
9. Asistir a las capacitaciones relacionadas con los temas de Higiene y seguridad.

Artículo 90°: Las instrucciones básicas de seguridad están contempladas en el presente Reglamento. El Supervisor completará las instrucciones sobre el trabajo a desarrollar, indicándole a cada trabajador las tareas peligrosas y la forma de protegerse. Además, mostrará los distintos dispositivos y elementos de protección personal, maquinarias, herramientas y equipos que el trabajador o trabajadora tendrá a su cargo, instruyéndolo sobre su funcionamiento. Asimismo, El Supervisor vigilará con especial atención la labor del trabajador o trabajadora en su aprendizaje y lo instruirá y corregirá hasta tener la certeza de que trabaja con seguridad.

Párrafo 5: Instrucción básica de seguridad a los nuevos trabajadores

Artículo 91°: Al ingresar un nuevo trabajador a la Fundación, deberá recibir una charla de inducción a cargo del encargado directo, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el D.S. N.º 40 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Por tanto:

- a) Al ingresar un nuevo trabajador a la Fundación, deberá hacer una visita general al establecimiento acompañado de un Supervisor, quien le indicará los lugares de mayor riesgo.
- b) Se le proporcionará un ejemplar del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, cuyas normas debe cumplir, para efectos de disminuir los riesgos para su salud y la de sus compañeros de trabajo.
- c) El Jefe o, Supervisor deberá impartir instrucciones adecuadas a los trabajadores nuevos/as o a los antiguos/as que ejecutan alguna labor por primera vez.
- d) Los compañeros del establecimiento, les enseñarán los pormenores de sus trabajos, dándoles la información necesaria para que los ejecuten en forma eficiente y sin riesgo de accidentes.
- e) Usarán siempre y donde corresponda los elementos de seguridad y protección personal que se les proporcione, además se dejará constancia que estos elementos serán de uso exclusivo de cada trabajador o trabajadora, manteniéndoles en buen estado. Por cada elemento extraviado, por causas imputables al trabajador o trabajadora, éste deberá proceder a su reposición en especie o en dinero.

Párrafo 6: Sanciones y reclamos

Artículo 92: Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieren incurrir los funcionarios, éstos estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención de las normas de este reglamento interno.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, estarán de acuerdo a lo indicado en Art. 20° del Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los conceptos de multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece el artículo 24° de la Ley N 16.744.

Artículo 93°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de las Normas de Higiene y Seguridad serán sancionadas de acuerdo a su gravedad y estas son:

1. Amonestación verbal por la primera vez.: reprensión privada que la Dirección hace al trabajador.
2. Amonestación por escrito por la segunda vez.
3. Multa del 25% de la remuneración diaria por la tercera vez.

Artículo 94°: La Administración de la Fundación o quienes ésta designe, podrá, si fuese necesario para la determinación de la responsabilidad que afecte o pueda afectar al trabajador, disponer la sustentación de una investigación que tendrá como objetivo, establecer los hechos y proponer las sanciones disciplinarias si procedieren.

Artículo 95°: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

Artículo 96°: Cuando al trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el actual párrafo del presente Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Libro I del Código del Trabajo, esto es, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Artículo 97°: Sin perjuicio de las sanciones y multas, quedará siempre a salvo el derecho de la entidad empleadora para poner término al contrato de trabajo y las acciones de ésta para perseguir la responsabilidad penal o civil del trabajador infractor.

TÍTULO 2°: INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 98°: La Fundación dará cumplimiento a la obligación de 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 se informa a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de estos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles a esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos. De estas actividades deberá quedar registro escrito.

La Fundación dará cumplimiento a las obligaciones establecidas en el inciso anterior a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y administración de la fundación, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Los instructivos y procedimientos de trabajo preparados por la Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta, para aquellas actividades específicas del establecimiento, se extenderán como ANEXO a este Reglamento Interno.

Artículo 99°: A continuación, se detallan la TIPOLOGÍA de los riesgos más frecuentes a los que se exponen los trabajadores de la Fundación, posibles consecuencias y medidas de prevención básicas que debe adoptar cada trabajador o trabajadora como parte de su responsabilidad individual, cualquiera sea la actividad que desempeñe

RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS		
Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	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. 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. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su Fundación. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

RIESGOS POR AGENTES BIOLÓGICOS		
Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contacto con agente biológico	Contagio de Virus, bacterias y/o agentes de origen biológico	Higiene de manos. Evitar contacto con afectados. Estornudar o toser en la parte interior del codo. Utilice mascarilla en lugares públicos, transporte y en el trabajo. Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en www.mutual.cl

RIESGOS PSICOSOCIALES		
Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	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	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 Mutual de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud. Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.
Salud Psicológica	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.	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 CEAL-SM / SUSESO (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / Superintendencia de Seguridad Social) , y acogiendo sus recomendaciones, en particular la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.
Salud Física	A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce: Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	

RIESGOS LABORALES		
Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caidas al mismo y a distinto nivel.	Contusiones, Esguinces, heridas, fracturas, T.E.C, Muerte	<ul style="list-style-type: none"> • Los andamios deben estar certificados y ser armados por personal competente y capacitado. • Usar arnés de seguridad cuando corresponda a trabajos en altura. Engancharlo a una cuerda de vida o a algún elemento estructural soportante. • Las escalas manuales deben ser normadas, sin añadiduras ni refuerzos. • Las escalas deben estar debidamente afianzadas para evitar desplazamientos. • Tanto para la utilización, levantamiento y/o prolongación de la escala, apóyese siempre de un compañero de trabajo. • Usar pasamanos. • No retirar protecciones o resguardos como, cuerdas de vida, barandas o pasamanos, sin la debida autorización. • Nunca improvisar una superficie de trabajo en altura (banquillos, caballetes, cajones, pisos, sillas, etc.) • Los trabajos en altura deben contar con un procedimiento y una autorización del supervisor del área. • Transitar por áreas delimitadas. • No correr, en pasillos ni escalas. • Mantener condiciones de orden y aseo. • No distraerse de la actividad realizada • Mantener adecuada iluminación. • Utilice calzado de seguridad proporcionado por la Fundación . Asegúrese que su calzado esté bien amarrado.

		<ul style="list-style-type: none"> • Evite transitar por terrenos irregulares. Si es inevitable, hágalo con precaución y manténgase alerta. • Si es de noche, apóyese de iluminación portátil.
Contacto con elementos cortantes y cantos vivos	Cortes	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice la herramienta adecuada para cada tarea. Evite improvisaciones. • Manténgase concentrado en todo momento y evite apresuramientos. • Utilice los elementos de protección adecuados para cada tarea.
Golpeado por o contra objetos, equipos o materiales fijos o en movimiento.	Contusiones, Esguinces, heridas cortantes, heridas punzantes, fracturas, muerte.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener distancias de seguridad de equipos o máquinas en movimiento. • Respetar secuencia de procedimiento de armado o desarme de estructuras o piezas. • No distraerse de la actividad realizada. • Mantener espacios adecuados de trabajo. • Mantener adecuada iluminación. • Usar herramientas en buen estado y con sus respectivas protecciones. • Nunca dejar materiales apoyados en muros o estructuras y que puedan caer. • Mantener acopios ordenados y controlados. • Mantener estanterías en buen estado, niveladas y sin recargar. • Delimitar trabajos en altura para evitar golpes por caídas de objetos. • En trabajos en altura utilice su cinturón porta herramientas o cualquier medio disponible para evitar la caída de estas, además del casco de seguridad con barbiquejo. • Transitar por áreas delimitadas. • No correr. • Usar elementos de protección personal. • Mantener condiciones de orden y aseo. • No ubicarse o cruzar dentro del área de influencia de equipos móviles o maquinaria pesada, sin antes avisarle al operador y que este detenga el equipo. • No trabajar sobre o bajo personal que esté trabajando al mismo tiempo, en la misma vertical. • Durante el traslado de equipos y materiales, considere un amarre correcto de la carga, de modo que esta quede fija. Con esto evitará su caída y/o proyección, en el caso de un eventual impacto del vehículo. • Que las herramientas sean transportadas en compartimentos adecuados.
Atrapamiento, del cuerpo o sus extremidades, por atropello o aplastamiento.	Desgarros, amputaciones, heridas, esguinces, fracturas, muerte.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener distancias de seguridad de equipos o máquinas en movimiento. • No intervenir equipos en movimiento. • No retirar protecciones o resguardos de poleas o cintas transportadoras en movimiento. • No usar ropas sueltas que puedan ser atrapadas por partes móviles. • Nunca pasar por detrás de vehículos o equipos en movimiento. • No ubicarse o cruzar dentro del área de influencia de equipos móviles o maquinaria pesada, sin antes avisarle al operador y que este detenga el equipo. • No distraerse de la actividad realizada • Mantener espacios adecuados de trabajo.

		<ul style="list-style-type: none"> • Mantener adecuada iluminación. • Transitar por áreas delimitadas. • No correr. • Usa elementos de protección personal. • Mantener condiciones de orden y aseo.
Sobreesfuerzo	Desgarros, lumbago, Luxaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener distancias de seguridad de equipos o máquinas en movimiento. • No intervenir equipos en movimiento. • No retirar protecciones o resguardos de poleas o cintas transportadoras en movimiento. • No usar ropas sueltas que puedan ser atrapadas por partes móviles.
		<ul style="list-style-type: none"> • Nunca pasar por detrás de vehículos o equipos en movimiento. • No ubicarse o cruzar dentro del área de influencia de equipos móviles o maquinaria pesada, sin antes avisarle al operador y que este detenga el equipo. • No distraerse de la actividad realizada • Mantener espacios adecuados de trabajo. • Mantener adecuada iluminación. • Transitar por áreas delimitadas. • No correr. • Usar elementos de protección personal. • Mantener condiciones de orden y aseo. • Antes de iniciar el trabajo, evalúe peso y volumen de la carga a transportar. Si no está a su alcance, apóyese de un compañero de trabajo o un elemento auxiliar. • No levantar manualmente cargas por sobre el máximo permitido: hombres 25, kg., mujeres 20 kg., embarazadas y menores de edad, no pueden realizar cargas personales. • Solicitar ayuda para levantar objetos pesados. • Para cargas pesadas apoyarse en equipos auxiliares: transpaletas, carros de arrastre, grúas horquilla, carretillas, etc. • Al llevar carretillas, ocuparse de llevar los zapatos bien amarrados y que el camino esté libre de obstáculos. • Aplicar posturas de levantamiento de carga, desde el piso, adecuadas: piernas flectadas y espalda erguida. • No usar fajas lumbares, salvo que sean recetadas médicamente. • Ante tareas repetitivas, alternar descansos con sesiones de trabajo.
Electrocución	Quemaduras grado 1, 2 ó 3, Paro cardiorrespiratorio, muerte.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar siempre acompañado. • No intervenir sistemas eléctricos, tableros, aparatos, líneas energizadas, equipos o máquinas sin estar autorizado para ello. • Verificar que las instalaciones eléctricas cuenten con proyecto y ejecución por parte de personal idóneo y con las competencias necesarias. • Verificar que las instalaciones eléctricas cuenten con protectores diferenciales. • Verificar que las instalaciones eléctricas cuenten con conexión a tierra. • Respetar distancias de seguridad de cables energizados aéreos o subterráneos. • Recibir instrucción de un jefe directo antes de realizar excavaciones o maniobra en zonas en las cuales se ha identificado cables energizados.

		<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar herramientas eléctricas, cables, enchufes y tableros en buen estado. • No recargar las instalaciones eléctricas. • Utilizar ropa adecuada según especificaciones técnicas. • Calzado dieléctrico. • Utilice los elementos de protección adecuados para cada tarea, los cuales deben estar en buen estado y debidamente certificados por un organismo competente.
Exposición a ruido sobre límite permisible	Pérdida auditiva, sordera, dolor de cabeza	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar la normativa indicada en el Capítulo tercero, específicamente el Art. N° 74 y 75 del Decreto 594, Sobre Condiciones ambientales y sanitarias básicas en los lugares de trabajo. • Utilizar, de ser posible, elementos de aislación acústica en la fuente sonora. • Utilizar de forma permanente protección auditiva proporcionada por la Fundación. • Someterse a los programas de vigilancia de salud establecido por el Depto. De Prevención de Riesgos. • Solicitar la oportuna reposición de protectores auditivos.
Radiación Ultravioleta por exposición solar.	Eritema cutáneo (quemadura solar en la piel), Envejecimiento prematuro de la piel, cáncer a la piel.	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar exposición de la piel directa al sol, en especial en las horas próximas al mediodía. • Utilizar ropa manga larga, casco y pañuelo tipo legionario para proteger la piel. • Usar lentes con protección UV. • Priorizar el uso de ropa clara, que ayude a repeler los rayos UV. • Utilizar bloqueador solar, como el proporcionado por la Fundación, aplicándolo de forma adecuada unos 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. • Beber agua de forma permanente. • Si el trabajo lo permite, aprovechar lugares sombreados. • En cada faena se debe mantener una pizarra informativa con el nivel diario de radiación solar.
Accidente de tránsito (Colisión y/o Choque)	Contusiones, esguinces, heridas, fracturas, T.E.C, muerte, estas consecuencias pueden afectar a los trabajadores como a terceros.	<ul style="list-style-type: none"> • Conducir respetando la Ley de Tránsito y aplicando los conceptos de conducción a la defensiva. • Cumplir con lo establecido en la normativa legal vigente, respecto a la conducción y especialmente la Ley 21.113 respecto de las velocidades máximas de conducción. • Estar autorizado por la Fundación para conducir. • Mantener documentación del vehículo y usuario al día. • Usar cinturón de seguridad y exigirlo a sus ocupantes. • Los vehículos deben llevar tantos ocupantes como asientos que dispongan de cinturón de seguridad de tres puntas y apoya cabezas. • No conducir bajo la influencia del alcohol, u otras sustancias como psicotrópicas, drogas o estupefacientes, que puedan alterar las condiciones físicas y mentales de manejo. • Si el conductor manifiesta malestar físico o mental, no debe conducir. No conducir cansado y/o con sueño. • No conducir más de dos horas de manera continua. • Los camiones y maquinaria deben chequearse diariamente y dejar un registro escrito del chequeo. • Los vehículos menores, especialmente camionetas, deben ser chequeadas a diario aplicando el chequeo visual y semanalmente dejar un registro escrito del chequeo.

		<ul style="list-style-type: none"> • Se deberá dar cumplimiento a lo establecido en el Procedimiento General de “Uso de Vehículos”. • No usar teléfono celular mientras se conduce (hablar o enviar mensajes).
Exposición a fuentes de calor por trabajos en caliente: oxicorte, soldadura, uso de sopletes, etc.	Quemaduras grado 1, 2 ó 3. Choque eléctrico. Conjuntivitis.	<ul style="list-style-type: none"> • No intervenir equipos ni maquinaria sin ser personal autorizado. • Usar equipos chequeados y en buenas condiciones. • Utilizar implementos de protección personal que proteja piel, ojos y ropa. • Respetar distancias de seguridad. • Utilizar pantallas, biombos u otras protecciones de aislación visual o proyección. • Coordinar trabajos paralelos cercanos y/o en altura. • Mantener un extintor en las áreas de trabajo con llamas abierta.
Exposición a inhalación de polvos como sílice libre cristalizada en plantas de áridos y extracción de material, en excavaciones masivas; corte, demolición, picado y cepillado de hormigones	Irritación de vías respiratorias Enfermedad pulmonar fibrosa, progresiva irrecuperable.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir pauta de procedimiento de trabajos y lo descrito en el AST para cada trabajo, según corresponda. • Respetar las indicaciones del Decreto N° 594, LPP 0,08 mg/m3. • Instruir a los trabajadores respecto de cómo trabajar controlando la exposición a Sílice. • Utilizar de forma permanente los elementos de protección personal específicamente la protección respiratoria con filtros tipo P-100. • Mantener operativos los sistemas de control de polvo general y local como riego y aspersores en plantas. • Solicitar la oportuna reposición de los filtros de aire de máscaras o respiradores. • Someterse a los programas de vigilancia de salud establecido por el Depto. De Prevención de Riesgos.
Exposición a inhalación de gases como monóxido de carbono, humos metálicos, etc.	Cefalea, irritación ocular, irritación bronquial, dificultad para respirar, somnolencia, náuseas, colapso, muerte, tos, edema pulmonar.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir pauta de procedimiento de trabajos y respetar las indicaciones del Decreto N° 594 (Monóxido de carbono LPP 40 ppm; humos nitrosos LPP 2,4 ppm.) • Usar los elementos de protección respiratoria proporcionados por la Fundación. • No ingresar a espacios confinados sin autorización. • Mantener ventiladas las zonas de trabajos en espacios cerrados. • Solicitar la oportuna reposición de los filtros de aire de máscaras o respiradores. • Informar al supervisor de cualquier sintomatología o malestar durante la jornada laboral al trabajar expuesto a estos agentes.
Proyección de partículas en trabajos mecánicos, con herramientas eléctricas, soldadura u oxicorte.	Irritación ocular, Cuerpo extraño en ojos, Reacción alérgica, Quemaduras, Incendio	<ul style="list-style-type: none"> • Aislar o proteger de la proyección de partículas desde fuentes como herramientas eléctricas de rotación, equipos de oxicorte y soldadura. • Usar ropa manga larga y elementos de seguridad cuando exista riesgo de proyección de partículas incandescentes • Coordinar trabajos paralelos cercanos y/o en altura. • Usar biombos para proteger a las personas que trabajan o transita en el lugar. • Usar lentes o antiparras de seguridad, colete, cueros, buzo o rapa manga larga. • Seguir las indicaciones del instructivo para trabajos en caliente. • Revisar las condiciones del lugar y proteger para evitar un incendios forestal o quema de pastizales.
Incendio en zona de	Irritación vías respiratorias por	<ul style="list-style-type: none"> • No fumar en zonas prohibidas o cercanas a fuentes de ignición. • Aplicar procedimientos de trabajos en caliente.

faenas u oficinas	inhalación de humos y/o aire caliente, Quemaduras grado 1, 2 o 3., Asfixia, Muerte	<ul style="list-style-type: none"> • No recargar conexiones eléctricas. Estas deben estar aprobadas por el Depto. de mantención eléctrica o por parte de personal idóneo y con las competencias necesarias. • Dar aviso en forma inmediata a la supervisión directa en caso de un amago de incendio. • Controlar con extintores, si es posible, el inicio del fuego. • Proceder a retirarse del sector cuando no se pueda usar extintores y esperar el apoyo de personal especializado como Bomberos u cuadrillas de emergencia habilitadas.
Atropello en zona de obras o vías adyacentes.	Contusiones, Esguinces, Heridas cortantes, Heridas punzantes, Fracturas, T.E.C, Muerte	<ul style="list-style-type: none"> • No cruzar intempestivamente la zona de tránsito en obra o vía adyacentes. • Mantener distancias de seguridad de vehículos retrocediendo. • Buscar el ángulo de visión de conductor de camión o maquinaria para ser visto por este. • No ubicarse o cruzar dentro del área de influencia de equipos móviles o maquinaria, sin antes avisarle al operador y que este detenga el equipo. • No subir ni bajar de vehículos en movimiento. • No utilizar sistemas de audio durante su permanencia en la autopista, ya que disminuyen su atención y posible reacción, frente a situaciones de emergencia que pudieran producirse.
Problemas por digitación.	Tendinitis	<ul style="list-style-type: none"> • Alternar la digitación con otras actividades del cargo, o efectuar trabajo con pausas, tomando un descanso de 5 minutos cada 30 minutos de digitación. • Utilizar apoya muñecas. • Mantenerse sentado correctamente, manteniendo una posición ergonómica respecto de la pantalla, altura del escritorio, silla y apoyo de brazos.
Radiaciones ionizantes	Efectos según dosis absorbida.	<ul style="list-style-type: none"> • Los densímetros sólo deben ser operados por personal especializado que cuente con la credencial, que lo habilita como operador de equipos radiactivos de tercera categoría. • Mantener los equipos en bunker aprobado por la autoridad sanitaria. • Usar en forma permanente su dosímetro personal y verificar la dosis recibida bajo los procedimientos de la autoridad. • Exigir distancia reglamentaria por el personal que no es parte directa de la operación. • Aplicar la normativa y el Procedimiento de Trabajo con fuentes radioactivas, en el uso, manejo, transporte y almacenamiento del equipo.
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo, pudiendo ser el CPHS; • Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta; • El protocolo como los instrumentos de evaluación y fiscalización que deban ser utilizados por las Fundaciones y la autoridad sanitaria respectivamente se encuentran disponibles y pueden ser descargados desde el sitio web del Ministerio de Salud. • Aplicar cuestionario SUSES-ISTAS 21 que puede ser descargado de http://www.mutual.cl/portal/publico/Fundaciones/prev-riesgos/contenidos/protocolo_normativas/riesgos_psicosociales versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedades

		<p>profesionales de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSES-ISTAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones); b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador o trabajadora, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo); c) Apoyo social en la Fundación y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la Fundación; d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros); • Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). • Insertar las respuestas en el corrector del Ministerio de Salud y/o corrector de MUTUAL disponible para asociados en página web www.mutual.cl más información en; y http://www.mutual.cl/portal/publico/Fundación s/prev-riesgos/contenidos/protocolo-normativas/riesgos_psicosociales • Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control.
Exposición a riesgos atmosféricos	Lesiones a la piel y a la vista. Caídas o colisiones por falta de visibilidad e inestabilidad del terreno.	<ul style="list-style-type: none"> • Para la exposición al sol utilice su ropa de alta visibilidad, cuyo material contempla protección a rayos UV, con protección en brazos y piernas. • Utilice bloqueador solar proporcionado por la Fundación. Aplíquelo, por lo menos, cada 2 horas. • Recuerde que Usted es el responsable del vehículo que conduce, por lo tanto, verifique su estado mecánico al comienzo de su turno e informe de cualquier anomalía que detecte, a su Supervisor directo. Verifique que los vidrios y espejo estén limpios. • Cuando Conduzca en condiciones de escasa visibilidad disminuya considerablemente la velocidad del móvil y agudice su concentración al máximo. Si la visibilidad no permite manejar con confianza, deténgase en un lugar seguro y diseñado para tal efecto, no olvide encender las luces de estacionamiento.
Exposición a situaciones de emergencias	Trastornos psicológicos, alteraciones emocionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Evite establecer contacto visual con heridos o fallecidos. • Si luego de presenciar una situación extrema, Usted advierte trastornos o irregularidades en su estado de salud como insomnio, cambio de estado de ánimo, alteraciones del sueño, etc., informe de esta situación a su Jefe directo.
Asaltos	Golpes, lesiones de diversa magnitud, trauma psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • La reacción en ningún caso será de oposición al delincuente, sino más bien acceder a sus requerimientos, entregando las especies que se nos pretende sustraer sin mayor tramitación, ello le permitirá evitar sufrir daños físicos que naturalmente el delincuente está dispuesto a ocasionar a su víctima ante su oposición. • Procure demostrar tranquilidad, tratando de recordar en lo posible las características físicas del delincuente, especialmente aquellas que no puede cubrir como son Estatura, Contextura Física, Cicatrices, Tipo de Mentón, Ojos y Nariz, Tono de Voz, todo lo cual ayuda posteriormente a la investigación.

		<ul style="list-style-type: none">• Tenga presente, que características tales como: Color y Largo del Pelo, Bigotes o Barbas, Color y Tipo de Vestimenta, solo ayudan en la primera instancia, ya que son fácilmente modificables por los delincuentes.• Si los delincuentes escapan en un vehículo memorice y anote el número de placas, el modelo, el color y marca de este.• Si lo toman como rehén, no se resista, ni trate de escapar.• No toque ningún objeto que haya sido tocado por los asaltantes.• En caso de disparos tírese al suelo y cúbrase la cabeza.• Por ningún motivo persiga a los asaltantes.
--	--	--

TÍTULO 3º: DE LAS VISITAS E INGRESO DE PERSONAS EXTERNAS A LA FUNDACIÓN

Artículo 100º: En general, no está permitido el ingreso al establecimiento, de personas que no deban realizar trabajos o prestar servicios dentro de ellas, o entrevistarse con un trabajador o trabajadora que se encuentre en cumplimiento de sus labores. Por tanto, toda visita deberá anunciarse previamente a través de portería o recepción, según proceda.

Artículo 101º: Cualquiera de estos servicios, deberá avisar al respectivo Jefe de la presencia del visitante, indicando su nombre y el objeto de su visita. El Jefe determinará si se le permite la entrada y señalará al trabajador o trabajadora encargado/a de atenderlo.

Artículo 102º: Tratándose de visitas de índole personal, respecto de algún trabajador o trabajadora, éste deberá concurrir a portería o recepción, sólo una vez que haya sido debidamente autorizado por su superior inmediato.

Artículo 103º: Cuando un VISITANTE deba ingresar a áreas del establecimiento, plantas o talleres de mantención, se le deberá proveer de los elementos de protección personal (EPPP), de los existentes para tal efecto. A las VISITAS se les indicará los principales peligros, medidas preventivas y actuación en caso de emergencias, previo a su ingreso. Si se trata de personal de contratistas que realicen obras en la Fundación, deberá exigírseles por el jefe que corresponda, el cumplimiento de las normas de orden, higiene y seguridad contenidas en este Reglamento y todas las disposiciones del Reglamento Especial de Contratistas y Subcontratistas.

Artículo 104º: No deberá permitirse el ingreso al Establecimiento de comerciantes, vendedores, promotores o, en general, de quienes se dediquen a actividades comerciales particulares dirigidas a los trabajadores, salvo, a quienes tengan el carácter de clientes, proveedores o contratistas habituales.

Artículo 105º: Cuando se trate de funciones de entidades previsionales, laborales o afines, de carácter privado (AFP, ISAPRES, Centros Médicos, Instituciones Bancarias o Financieras, etc.), siempre se requerirá la autorización de la oficina de personal o del respectivo Director, antes de ponerlos en contacto con cualquier trabajador o trabajadora.

TÍTULO 4º: DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Artículo 106º: De acuerdo con lo establecido en el **artículo 44 y siguientes del D.S. N° 594 del Ministerio de Salud**, que fija el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, se establecen a continuación las medidas necesarias para la prevención de INCENDIOS, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego:

1. Los equipos de extinción de incendios deben estar en lugares adecuados de fácil acceso, para su uso inmediato.
2. Se deben respetar rigurosamente los letreros 'prohibido fumar' colocados en las plantas, talleres o instalaciones de faena.
3. Por ningún motivo fume o encienda llamas en áreas de almacenaje o donde se consuman materiales combustibles (papel, madera, petróleo, bencina, pintura, gas, etc.).

4. Use diluyentes y líquidos inflamables en la cantidad estrictamente necesaria para hacer su trabajo.
5. Realizar cualquier tipo de trabajos en caliente, sin el permiso correspondiente.

En lo no previsto por este Reglamento, se debe estar a lo establecido al D.S. N° 594, referido en el inciso primero del presente artículo.

Artículo 107°: A continuación, se establecen los tipos de fuegos y las formas de combatirlos, en virtud de lo señalado en el Art. 50 del D.S. N° 594:

- a) Fuegos Clase A:** Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son: Agua, Polvo Químico Seco Multipropósito y Espumas (Light Wáter).
- b) Fuegos Clase B:** Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son: Polvo Químico Seco, Dióxido de Carbono (CO₂) y Espuma (Light Wáter).
- c) Fuegos Clase C:** Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son: Polvo Químico Seco y Dióxido de Carbono (CO₂).
- d) Fuegos Clase D:** Son fuegos que involucran metales tales como: Magnesio, Sodio y otros. Los agentes extintores, son específicos para cada metal.

Los extintores de espuma, de agua a presión y el agua en general son buenos conductores de la corriente eléctrica razón por la cual, no deben utilizarse estos en sectores donde existen motores, enchufes, transformadores y cualquier otro equipo eléctrico.

TÍTULO 5°: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA MANUAL

Artículo 108°: En conformidad a las modificaciones establecidas al Código del Trabajo por la Ley 20.001 (D.O. 05.02.2005), que Regula el Peso Máximo de Carga Humana, se fijan a continuación las normas que se aplicarán a las manipulaciones MANUALES que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador o trabajadora, asociados a las características y condiciones de la carga:

1. 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.
2. La Fundación velará porque 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, la Fundación procurará que el trabajador o trabajadora 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.
3. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a los 25 kilogramos. "A partir de la entrada en vigencia de la Ley 20.949, es decir, el día 1° de septiembre de 2017, la carga máxima autorizada para manipulación manual, sin ayudas mecánicas, será de 25 kilogramos".
4. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas.
5. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

En el caso de Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta., los trabajadores deberán utilizar los siguientes medios, según la carga a movilizar:

CARGA PARA MOVILIZAR	MEDIO O AYUDA MECÁNICA
Traslado de cajas con archivos documentales que superen los 25 kg o que su forma sea incómoda de movilizar	Carros metálicos con ruedas
Cualquier carga que supere los 25 kg	Equipo, maquinaria u otro instrumento de ayuda

TÍTULO 6°: DE LAS ACTIVIDADES CON EXPOSICION A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 109°: De conformidad a lo prescrito en el Art. 19 de la Ley 20.096 (D.O. 23.03.2006), que fija Mecanismos de Control Aplicables a Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono y al DS N° 97 del Ministerio de Salud que modifica al DS 594 de 1999 del mismo Ministerio, se establecen a continuación las disposiciones para proteger adecuadamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a RADIACIÓN ULTRAVIOLETA de origen solar:

1. Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en día comprendidos entre el 1° de Septiembre y 31 de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.
2. El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la dirección meteorológica de Chile.
3. Los protectores solares, anteojos y otros dispositivos de protección solar, deberán llevar las 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, en conformidad al Art. 21 de la Ley 20.096.



Artículo 110°: La Fundación realizará la gestión del riesgo de radiación UV adoptando al menos las siguientes medidas de control, según sea pertinente al tipo de faenas en ejecución:

1. Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de la exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en el curso de inducción al proyecto. Sin perjuicio de ello, se deja expresa constancia en este instrumento que la exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.
2. Publicar diariamente en un lugar visible de las instalaciones de faena, el índice UV estimado señalado por la dirección meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
3. Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
4. Adicionalmente se adoptarán las siguientes medidas específicas de control a implementar, según exposición:
 - a) Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;

- b) Administrativas: si la labor lo permite, Calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00 hrs. En lugares con sombrote adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición y prohibición de trabajo al aire libre con polera manga corta o pantalón corto, bermudas o pescadores;
 - c) Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como: casco de seguridad, lentes con protección UV, Protector solar factor con FPS 50 y pañuelo de nuca estilo legionario.
5. Se mantendrá un programa de instrucción teórico práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa constará por escrito.

TÍTULO 7°: DE LA EXPOSICIÓN AL RUIDO -PREXOR-

Artículo 111°: Respecto de la exposición al ruido y aplicación del protocolo de exposición ocupacional al ruido –PREXOR, de conformidad a lo prescrito en el **Párrafo III del D.S. N° 594, artículo 70 y siguientes**, que reglamenta las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo y en particular “de los agentes físicos”, se establecen a continuación las disposiciones para proteger adecuadamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a ruido. En la exposición laboral a ruido se distinguirán el ruido estable, el ruido fluctuante y el ruido impulsivo.

Artículo 112°: En relación al “*Protocolo sobre Normas Mínimas para el desarrollo de Programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido, PREXOR*” (MINSAL - 2011), se establecen las siguientes directrices:

- a) La exposición ocupacional a ruido estable o fluctuante deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador o trabajadora podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente superior a 85 dB(A) lento, medidos en la posición del oído del trabajador o trabajadora.
- b) En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora continuos equivalentes superiores a 115dB(A).
- c) La exposición ocupacional a ruido impulsivo deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador o trabajadora podrá estar expuesto/a a un nivel de presión sonora peak superior a 95 dB(C) peak, medidos en la posición del oído del trabajador o trabajadora.
- d) En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora peak superiores a 140dB(C), cualquiera sea el tipo de trabajo.
- e) La Fundación, a través del departamento de prevención de riesgos laborales y del Comité paritario difundirá el Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR) del MINSAL.
- f) Se establecerá en todos los centros de trabajo un Programa de vigilancia del entorno de trabajo juntamente con el Organismo Administrador del seguro según Ley N° 16.744.
- g) La Fundación dispondrá de un programa de vigilancia de trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido en el que se incluirán: Objetivos, Funciones y responsabilidades, Evaluaciones de vigilancia ambiental, características del recinto, implementación de medidas de control, detalle de los trabajadores expuestos/as, capacitaciones anuales y revisiones a efectuar al menos una vez al año.
- h) La Fundación deberá informar al administrador del seguro Ley 16.744 de la existencia de trabajadores expuestos/as a niveles iguales o superiores a los Criterios de Acción, dentro de los 30 primeros días de iniciada la exposición ocupacional a ruido.
- i) Los Equipos personales de protección frente al ruido deberán ser cómodos y compatibles con otros equipos de protección necesarios para la protección del trabajador o trabajadora de tal forma que el trabajador o trabajadora quede protegido/a contra todos los riesgos presentes. Estos equipos se facilitarán por parte de la Fundación libre de costo para el trabajador o trabajadora.
- j) En todo caso, todos los trabajadores deben estar capacitados/as en el correcto uso y cuidado de la protección auditiva entregada estableciendo además los canales para la sustitución de los equipos una vez se hayan deteriorado o cambiado las condiciones ambientales iniciales.

- k) Será obligatorio segregar las zonas donde exista el riesgo de inhalación y señalizar dicho riesgo convenientemente.

TÍTULO 8º: DE LA EXPOSICIÓN AL SILICE (POLVO)–PLANESI-

Artículo 113º: En relación a la “*Exposición al sílice y aplicación del plan nacional para erradicación de la Silicosis –PLANESI*”, de conformidad a lo prescrito en el Párrafo II del D.S. N° 594 que reglamenta las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo y en particular “de los contaminantes químicos, de la Guía Técnica para la prevención de la silicosis del MINSAL, y del Plan Nacional para la erradicación de la silicosis PLANESI”, se establecen a continuación las disposiciones para proteger adecuadamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos al polvo de sílice cristalina.

- a) La Fundación dispondrá de un programa de vigilancia ambiental para conocer las concentraciones de sílice a las que están expuestos los trabajadores en función de su puesto o tarea.
- b) Este programa deberá contar con una evaluación del riesgo de exposición que incluya el análisis del riesgo y la valoración de este. Si el riesgo no es tolerable deberán adoptarse medidas de control.
- c) Entre las medidas de control debe primar la eliminación del riesgo sobre la reducción de este. Asimismo, deben primar las medidas de control organizativas y de protección colectiva sobre las de carácter personal.
- d) La Fundación solicitará asesoría al organismo administrador de la Ley 16744 en caso de ser necesarias mediciones ambientales para determinar las concentraciones de sílice presentes en el lugar de trabajo y poder compararlas con las establecidas en el D.S. 594.
- e) La Fundación facilitará a todos los trabajadores una capacitación teórica práctica adecuada sobre el riesgo de exposición a sílice. Dicha capacitación estará registrada en todo caso incluyendo datos y firma de la persona que entrega la capacitación y de todos y cada uno de los trabajadores.
- f) Los Equipos personales de protección frente a la inhalación de polvo de sílice deberán ser cómodos y compatibles con otros equipos de protección necesarios para la protección del trabajador o trabajadora de tal forma que el trabajador o trabajadora quede protegido/a contra todos los riesgos presentes. Estos equipos se facilitarán por parte de la Fundación libre de costo para el trabajador o trabajadora.
- g) Será obligatorio segregar las zonas donde exista el riesgo de inhalación y señalizar dicho riesgo convenientemente.
- h) La Fundación deberá gestionar el riesgo de exposición a sílice, haciendo el seguimiento correspondiente, el cual deberá incluir la aplicación de la Ficha de Evaluación Cualitativa establecida en el Anexo N° 10 del Protocolo con la asesoría de su organismo administrador. En obras de larga duración, como por ejemplo la excavación de túneles, construcción de carreteras, etc., la Autoridad Sanitaria Regional podrá exigir una evaluación cuantitativa para determinar la exposición a sílice de los trabajadores. Esto último también podrá exigirlo, con fundamento técnico, a cualquier actividad de la construcción, cualquiera sea su extensión en el tiempo.
- i) Los trabajadores que realizan desbaste de muros, pulido de muros, kanguero y punterero, aunque desarrollen tales actividades un tiempo inferior o igual al 30% de la jornada de trabajo, para efectos de vigilancia de la salud se considerarán en el Grado de Exposición 1, es decir, su vigilancia de salud se realizará cada 2 años.

TÍTULO 9º: DEL RIESGO POR LESIÓN DE MÚSCULO

Artículo 114º: En lo relativo a la “*Exposición al riesgo de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores –TMERT*”, de conformidad a lo prescrito en el Párrafo III del D.S. N° 594, artículo 110 a y siguientes, que reglamenta las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo y en particular “de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores”, se establecen a continuación las disposiciones para proteger adecuadamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos al riesgo de trastornos musculo esqueléticos en las extremidades superiores.

- a) La Fundación dispondrá de un programa de evaluación de los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en los puestos de trabajo.
- b) Este programa deberá contar con una evaluación del riesgo contemplando los factores asociados a la repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada, la fuerza ejercida por el trabajador o trabajadora durante la ejecución de las acciones y las posturas forzadas adoptadas por el trabajador o trabajadora.
- c) La presencia de estos factores será evaluada por parte del Previsionista mediante observación directa de la actividad.
- d) En caso de observar la existencia de riesgo para la salud del trabajador o trabajadora deberán adoptarse medidas de control y establecer un programa de seguimiento. Entre las medidas de control debe primar la eliminación del riesgo sobre la reducción del mismo. Asimismo, deben primar las medidas de control organizativas y de protección colectiva sobre las de carácter personal.
- e) La Fundación facilitará información adecuada a todos los trabajadores acerca de los factores de riesgo, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo. Dicha información estará registrada en todo caso incluyendo los contenidos mínimos establecidos por la Norma Técnica del MINSAL y será firmada por cada uno de los trabajadores informados.

TÍTULO 10º: DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 115º: De conformidad a lo prescrito en el D.S. N° 594, en sus artículos 1 y 37, en el artículo 68 de la Ley N° 16.744, en el D.S. N° 109 artículo 19 punto 13 y artículo 21, en el artículo 72 del D.S. 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo, en el artículo 184 del Código del Trabajo, y en especial, de lo señalado en el respectivo “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” del MINSAL aprobado por dicha repartición mediante resolución exenta N° 336 de 12 de junio de 2013, se establecen las disposiciones y recomendaciones para proteger adecuadamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a factores que impliquen riesgos psicosociales, identificando y midiendo la existencia y magnitud de estos factores, con el fin de disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y los problemas relacionados con la salud mental o neurosis profesional y sus repercusiones físicas de los trabajadores, con su consecuente incapacidad laboral.

Artículo 116º: Para estos efectos, se entenderá que son factores psicosociales en el trabajo aquellas situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo.

En tanto, se entenderá que los factores de riesgo de naturaleza psicosocial son características derivadas de la organización, gestión y condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, que se denomina estrés.

Artículo 117º: Se considera como factores de riesgos psicosociales, usualmente:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo, como, por ejemplo, desarrollar el trabajo urgentemente o de forma irregular; con inhibición de opinión, cuando deba adoptarse constantemente decisiones difíciles y de gran envergadura, en forma rápida.
2. La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, como, por ejemplo, cuando no existe margen de autonomía en la forma de realizar las tareas; se proscriben las posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos personales; cuando la jornada de trabajo resulte imposible compatibilizar con el descanso personal.
3. La falta de apoyo social y mala calidad de liderazgo, como, por ejemplo, realizar las labores aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros/as, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
4. Las escasas compensaciones del trabajo, como, por ejemplo, cuando se falta al respeto, se provoca inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio sin justificación razonable.

5. La doble presencia dice relación con la conciliación trabajo/familia y la corresponsabilidad parental, como, por ejemplo, cuando la jornada de trabajo resulte imposible compatibilizar con las necesidades familiares.

Artículo 118°: El empleador, difundirá el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, de acuerdo a las directrices proporcionadas por el Organismo Administrador del Seguro Ley N°16.744.

Asimismo, el empleador, a través del personal calificado realizará la identificación y evaluación de riesgo conforme a las instrucciones que imparta el Organismo Administrador y de lo regulado en el Protocolo de vigilancia, con el objeto de identificar si los trabajadores se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo, y determinar así las medidas tendientes a inhibir o aminorar los factores de riesgos, y asimismo, dependiendo del nivel de riesgo se determinará si la empresa ingresa al programa de vigilancia de la institución administradora del seguro de la Ley N°16.744, de acuerdo a lo indicado en el Protocolo de Vigilancia.

Para los efectos de la medición de riesgo psicosocial, se implementará el “Cuestionario CEAL – SM/SUSESO en cada uno de sus centros de trabajo (**una sola versión**), siguiendo las normas y metodología que recomienda la Superintendencia de Seguridad Social. Los resultados de esta evaluación deberán ser puestos en conocimiento del organismo Administrador del Seguro de la Ley N°16.744. En virtud de tales resultados, el empleador medirá la exposición al riesgo psicosocial de los trabajadores y adoptará las medidas o acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos, a través de planificación y ejecución de acciones específicas.

Artículo 119°: El empleador cuando proceda adoptará las medidas de mitigación de los riesgos psicosociales en el trabajo, para lo cual podrá ser asesorado por el Organismo Administrador del Seguro.

Para ello podrá entregar información y prevención orientado a mejorar la salud laboral enfocándose en la fuente de problemas (por ejemplo, condiciones laborales, diseño del puesto de trabajo, estilos de administración/liderazgo y la organización del trabajo), con el objetivo de reducir los factores de riesgo psicosocial. Por otra parte, con esa información elaborará estrategias y políticas organizacionales con el objeto de evitar situaciones conflictivas que puedan aumentar y potenciar este tipo de riesgos y, por ende, generen niveles altos de estrés.

Asimismo, podrá detectar la existencia de estrés y sus causas, enfocándose en las respuestas (conductuales) de los trabajadores, reforzando sus estrategias de afrontamiento e interviniendo en las condiciones de trabajo que sean factores de riesgo psicolaboral.

Artículo 120°: El trabajador o trabajadora deberá participar activamente en las mediciones de riesgo psicosocial, para lo cual responderá apropiadamente el cuestionario CEAL – SM/SUSESO proporcionado por el empleador, quien resguardará por la privacidad y confidencialidad de las respuestas, respetando los derechos y garantías laborales.

Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá prestar la máxima cooperación en las medidas que implemente la empresa.

Los representantes de los trabajadores del Comité Paritario, si es que los hubiere, podrán participar en el Comité de Evaluación y Gestión de Factores Psicosociales que pudiere establecer la empresa.

Artículo 121°: La Fundación conservará los cuestionarios respondidos por los trabajadores y los resultados de la evaluación. Asimismo, llevará registro de las acciones realizadas en la implementación del protocolo, a través de una bitácora que contenga la siguiente información:

1. Nombre o Razón Social de la entidad empleadora, y su RUT;
2. Fecha de constitución del comité de riesgos y la nómina de sus integrantes;
3. Fechas y contactos realizados con los distintos interesados;
4. Fechas de las reuniones preparatorias (Se deberá mantener copia de las actas de las reuniones);
5. La forma y medios de la campaña de sensibilización, adjuntando elementos que se hayan utilizado (por ejemplo, volantes electrónicos o de papel, o carteles);
6. La o las fechas de aplicación del Cuestionario; El formato que se eligió para la aplicación del Cuestionario (electrónico o en papel);

7. Fecha de la realización de la reunión de discusión de los resultados en las distintas unidades de trabajo;
8. Las fechas y participantes de los grupos focales que complementan la medición de riesgo con metodologías cualitativas;
9. Las medidas que se haya acordado realizar, los responsables de su implementación y el calendario para su aplicación.

TÍTULO 11º: MATERIAS RELATIVA AL TABACO

Artículo 122º: La Ley 20.660 (D.O. 08.02.2013), que modifica la Ley 19.419 (D.O.05.10.1995) en materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece en su Art. 10 “Se prohíbe fumar, ENTRE OTROS, en los siguientes lugares: “Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos” y “Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de **Establecimientos de educación parvulario, básica y media.**

TÍTULO 12º: RIESGO POR AGENTES BIOLÓGICOS (Brote Epidemiológico)

Párrafo 1: Aspectos generales

Artículo 123º: La notificación de las ENO (Enfermedades de Notificación Obligatoria) debe ser realizada a la Autoridad Sanitaria Regional, es decir la SEREMI de Salud o su Oficina Provincial correspondiente a su localización, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento o las indicaciones del Departamento de Epidemiología del MINSAL. Esta notificación puede ser inmediata, diaria o semanal, según lo definido en la reglamentación para la enfermedad en particular. La SEREMI notifica al Ministerio de Salud y comienza la investigación epidemiológica, retroalimentando al Ministerio como también a la red asistencial. Los antecedentes pesquisados en la investigación epidemiológica sirven para implementar medidas de prevención y control, y generan informes de las acciones realizadas y las conclusiones respectivas, ver flujo en la siguiente figura.

Artículo 124º: Flujo de la Notificación de Enfermedades de Notificación Obligatoria:



En relación a los responsables de la notificación, según el **DS 158/2004** el médico tiene el rol de notificar cuando se sospecha o confirma un caso de una enfermedad de notificación obligatoria. Sin embargo, en el caso de que este profesional forme parte de la dotación de un establecimiento, la responsabilidad de la notificación recaerá en su director, pudiendo esta ser asumida por otro funcionario designado por él en su representación.

El delegado de epidemiología constituirá el nexo entre el establecimiento y la SEREMI regional o su oficina provincial en lo que respecta a la normativa previamente mencionada y sus funciones están establecidas en la Norma Técnica N° 55 sobre “Vigilancia de Enfermedades Transmisibles”, Circular N° 51B/22 del 4/06/2009, Ministerio de Salud.

Según la periodicidad de notificación estas se dividen en Notificación Inmediata, diaria y semanal, para cada una de ellas se describen las patologías incluidas en el DS 158/04.

Artículo 125°: Será responsabilidad del Servicio de Salud de la Autoridad Sanitaria, entregar las directrices y limitaciones frente a un brote epidemiológico local, no obstante, será responsabilidad de cada servicio del empleador cumplir cada una de las indicaciones entregadas por la Autoridad Sanitaria.

Párrafo 2: Obligaciones para el Empleador

Artículo 126°: En virtud de lo establecido en el **artículo 184 del Código del Trabajo**, que señala que la Fundación está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, la Fundación debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud.

CAPÍTULO FINAL **VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO**

Artículo 127°: De conformidad al **artículo 156 del Código del Trabajo**, y por razones de buen funcionamiento de la Fundación, se han incorporado todas las actualizaciones y modificaciones de manera de mantener actualizado el presente Reglamento, poniéndose en conocimiento de los trabajadores de la Fundación.

Se PUBLICARÁ en dos sitios visibles de la faena, con 30 días de anticipación a su vigencia, para que rija el presente Reglamento, dándose copia al Sindicato, al delegado de personal y Comité Paritario que correspondiere.

Remítase en su oportunidad copia de este, dentro del quinto día de su vigencia, a la respectiva Inspección del Trabajo y Servicio de Salud.

El presente reglamento incorporó las siguientes modificaciones:

- Actualizado lo referente al **COVID 19**, cuya alerta sanitaria terminó en el 31.08.2023, pasando esta enfermedad a ser de índole común.
- Respaldo en caso de una eventual **epidemia** por algún brote en el cual el establecimiento Educativo se ciñe a lo dispuesto por la autoridad sanitaria.
- Incorporar los Protocolos sobre acoso laboral, sexual y violencia según Ley Karin N° 21 643.

DISTRIBUCIÓN:

1. Sindicato de Trabajadores.
2. Trabajadores del Establecimiento.
3. Ministerio de Salud/ Servicio de Salud respectivo.
4. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
5. Asociación Chilena de Seguridad.
6. Dirección Provincial de Educación de Antofagasta.

ANEXO N° 1 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643 KARIN

I.- ASPECTOS GENERALES. -

1. **INTRODUCCIÓN.-** Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643 (Karin), la Fundación Educacional Centro Experimental Artístico, ha elaborado el presente PROTOCOLO con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. **OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.-**
 1. Fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia.
 2. Potenciar el buen trato.
 3. Promover la igualdad con perspectiva de género.
 4. Prevenir las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.El objetivo de este protocolo, conforme la Ley N°21.643 (Karin), es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

3. **ALCANCE DEL PROTOCOLO. –**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Fundación Educacional Centro Experimental Artístico, incluidas jefaturas y gerentes o directores, independiente de su relación contractual. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios (por ejemplo, padres, madres, apoderados, alumnos, exalumnos, alumnos en práctica, etc.) que acudan a nuestras dependencias.

4. **COMPROMISOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOR.-**

Empleador y trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

 - En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.
 - En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

5.- DERECHOS Y DEBERES del TRABAJADOR Y EMPLEADOR. –

I. Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

II. Entidad empleadora

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

6.- PRINCIPIOS INFORMATIVOS BÁSICOS. –

El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los principios establecidos en la Ley N° 21.643 (Karin) y su Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo contenido en el Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024), a saber: Perspectiva de género, No discriminación, Confidencialidad, Imparcialidad, Celeridad, No revictimización o no victimización secundaria, Razonabilidad, Debido proceso y Colaboración.

Asimismo, las investigaciones deberán ajustarse dando pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 07.05.2024, Ministerio del Trabajo, siendo ellos

Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental; Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo (gestión de los riesgos en los entornos de trabajo); Enfoque de género y diversidad; Universalidad e Inclusión; Participación y diálogo social; Integralidad; Unidad y coordinación; Mejora continua; Responsabilidad en la gestión de riesgos; Solidaridad.

7.- DEFINICIONES. –

Conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

a.- ACOSO SEXUAL: Concepto legal: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Explicación: El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

A modo de ejemplo:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b.- ACOSO LABORAL: Concepto legal: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Explicación: El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

A modo de ejemplo: acoso psicológico, abuso emocional o mental

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

c.- VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL: Concepto legal: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los

trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo) Incluyéndose en el caso de la FUNDACIÓN LEA, por ejemplo, por parte de padres, madres, apoderados, alumnos, exalumnos, alumnos en práctica, etc.

A modo de ejemplo: violencia en el trabajo incluyen:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

d.- CONDUCTAS INCÍVICAS: INCIVISMO: Concepto Circular N° 3813, SUCESO: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

A modo de ejemplo para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

e.- SEXISMO: Concepto Circular N° 3813, SUCESO: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

- El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil.
- El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

8.- TENER PRESENTE CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO Y VIOLENCIA. – (Circular N° 3813, SUCESO)

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a:

- Asignaciones de trabajo, en relación con las funciones contenidas en cada descriptor de cargo.
- Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
- Implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas,
- Asignar y programar cargas de trabajo,
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto,
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias,
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado,
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

II.- GESTIÓN PREVENTIVA - ORGÁNICA. -

1.- DECLARACIÓN DE POLÍTICA PREVENTIVA. –

- La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.
- Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes
- La Fundación Educacional Centro Experimental Artístico declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.
- La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente

de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

- Este compromiso es compartido tanto por la Fundación como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.
- La política se dará a conocer a todos los(as) funcionarios(as), mediante la entrega de la actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

2.- ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO. –

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador o su representante:	1. Encargado de Gestión de Personas 2. Miembros del Comité de aplicación del riesgo psicosocial
Es responsabilidad de la FUNDACIÓN EDUCACIONAL CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO , la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se ha designado:	Encargado de Gestión de Personas
En el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas, de acuerdo con sus funciones deberá participar:	Comité Paritario de Higiene y Seguridad
Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al:	Encargado de Gestión de Personas

CAPACITACIÓN DEL RIESGO	Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a mediante: 1.- Comunicaciones permanentes publicadas o remitidas por la Fundación , y/o 2.- Charlas cuyo responsable será designado por el empleador.
--------------------------------	--

RECEPCIÓN DENUNCIAS	La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante será el Administrador de la Fundación , correo electrónico ley.karin@lexart.cl
----------------------------	--

3.- CONFECIÓN y/o VALIDACIÓN DEL PROTOCOLO. –

En la confección de este protocolo se realizó por el empleador, con la validación y aportes de las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo o función dentro de la FUNDACIÓN LEA	Correo electrónico
Claudio Rojas Villar	Representan Legal	claudio.rojas@lexart.cl
Luis Cortes Alfaro	Director	luis.cortes@lexart.cl
Manuel Rojas Molina	Inspector General	manuel.rojas@lexart.cl
Sergio Tapia Tapia	Presidente del Comité Paritario	sergio.tapia@lexart.cl
Cristian Quevedo Correa	Presidente Sindicato	cristian.quevedo@lexart.cl
Eileen León Riveros	Secretaria de Sindicato	eileen.leon@lexart.cl
Francisco Zarate	Encargado Convivencia	francisco.zarate@lexart.cl

Además, se deja presente que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II.- GESTIÓN PREVENTIVA - ACCIONES. - ARTÍCULO 211-A CÓDIGO TRABAJO

a) IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO. –

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

Factores de riesgos psicosociales laborales: Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo. (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.
- Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM (Cuestionario de evaluación del ambiente laboral - Salud Mental de SUCESO), así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.
- La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, se confeccionará el listado de los riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM (Cuestionario de evaluación del ambiente laboral - Salud Mental de SUCESO), así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador y otras herramientas conforme a las particularidades de nuestra actividad.

Identificación de factores de riesgo (según cuestionario CEAL/SM a la empresa- ISTAS 21 VIGENTE HASTA NOVIEMBRE DE 2024)
Carga de trabajo (sobrecarga)
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Desarrollo personal
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas

b) MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN. –

- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.*
- d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.*

Medidas de resguardo. *Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda. (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).*

Medidas correctivas. *Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).*

1. En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
 - En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
 - Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
2. Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la FUNDACIÓN LEA abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo, mediante charlas, reuniones de consejo, cartillas informativas u otros.
3. Además, la FUNDACIÓN LEA organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
4. Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral. En efecto, la entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charla de profesional en la materia y el responsable de esta actividad será designado del empleador.
5. Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de la entidad empleadora], en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.
6. Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante charla presencial, respaldo audiovisual y documental, u otro medio, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, pudiendo comunicarse con el encargado de Gestión de Personas.

En este recuadro se establece la lista de medidas de prevención del riesgo a implementar de acuerdo a los factores de riesgo y a identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

Medidas de prevención a implementar
Capacitación.
Reuniones de Consejo.
Manual de buen trato.
Charlas.
Cartillas informativas.
Otro.

c) MECANISMOS DE SEGUIMIENTO. –

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

La FUNDACIÓN LEA, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición:

- Número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa;
- Solicitudes de intervención para resolver conflictos y
- Número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a: encargado de Gestión de Personas.

En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Ej. Se cumple.	Ej. Revisión de proceso de clima laboral.
Ej. No se cumple.	Ej. Reunión con trabajadores.

d) MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

La FUNDACIÓN LEA, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Por otro lado, se informa y reitera que, los CANALES DE DENUNCIA de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, son la Dirección del Trabajo, los Tribunales Laborales competentes, y el empleador FUNDACIÓN LEA al correo electrónico: ley.karin@lexart.cl, para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social que correspondan.

Finalmente, señalar que el presente protocolo se complementa con el reglamento sobre PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643 KARIN, de la Fundación Educacional Centro Experimental Artístico, que se contiene en el siguiente ANEXO N° 2 del presente reglamento.

ANEXO N° 2 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643 KARIN

TITULO PRIMERO “PRINCIPIOS GENERALES, DERECHOS Y OBLIGACIONES”

1.- Ámbito de aplicación. –

El presente procedimiento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y de la institución involucrada en dicho procedimiento, entendiéndose formar parte íntegra de este documento, el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643 KARIN de la Fundación Educacional Centro Experimental Artístico.**

Salvo disposición en contrario, los **plazos** contemplados en el presente procedimiento serán de **días hábiles**, entendiéndose que **son inhábiles los días sábados, domingos y festivos**, a menos que expresamente en este procedimiento se establezca de otra forma.

El presente procedimiento, se complementa con el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**, LEY N° 21.643 KARIN, de la Fundación Educacional Centro Experimental Artístico.

2.- Participantes y forma de notificación.-

Participantes en el procedimiento de investigación, son “aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundamentadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe”. (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Denunciante: persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- b) Denunciado/a: persona en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- c) Denuncia: documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

3.- Principios informativos del procedimiento. -

- a) **Perspectiva de Género:** Implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en el género de los intervinientes.
- b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación social o económica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- c) **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del **artículo 154 ter del Código del Trabajo**. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- e) **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por **impulso de la persona que investiga** en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el **criterio lógico y de congruencia** que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

4.- **Definiciones y conceptos básicos.** - Para efectos del presente instrumento, se entenderá por:

- a) **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas funcionarios, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral y en general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- b) **Acoso Sexual:** Es aquel que ocurre cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) **Violencia en el Trabajo:** Refiere a aquellas conductas que afectan a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios, sea por parte de otros trabajadores del Establecimiento o sus representantes, como por clientes, proveedores o usuarios (**ejemplos: padres, madres, apoderados, alumnos, exalumnos, alumnos en práctica, etc.**)
- d) **Medidas de Resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida una denuncia o durante una investigación, para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona denunciante.

Tales medidas se aplicarán atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, según corresponda.

- e) **Medidas Correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación.
- f) **Riesgo laboral:** Posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- g) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que, dependiendo de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un mismo lugar, poseen el potencial de afectar el bienestar de los trabajadores pudiendo generarles enfermedades físicas o mentales.

5.- Forma que puede presentarse la conducta a sancionar. -

Las conductas de acoso sexual o laboral pueden presentarse de las siguientes maneras:

- a) **Acoso horizontal:** conducta ejercida entre trabajadores que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) **Acoso Vertical Descendente:** conducta ejercida por un trabajador que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa contra un subalterno, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) **Acoso Vertical Ascendente:** conducta ejercida por uno o más trabajadores en contra de una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) **Acoso Mixto o Complejo:** conducta ejercida por uno o más trabajadores de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

6.- Derechos generales de las personas trabajadoras.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas **destinadas a prevenir, investigar y sancionar** las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se **garantice el cumplimiento de las directrices establecidas** en este procedimiento y el protocolo asociado.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las **medidas de resguardo necesarias** en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del **informe de investigación**, el empleador disponga y aplique las **medidas o sanciones**, según corresponda.

7.- Obligaciones generales de las personas trabajadoras.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Cumplir con las medidas de **resguardo adoptadas por el empleador**.
- b) **Colaborar** en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.

8.- Derechos generales de la Organización Sindical.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.

- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

9.- Obligaciones generales del Empleador.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

En cuanto a la Información =

1. Informar a la **persona denunciante** el **derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección** del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
2. Informar de la **facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo**
3. Informar a la **persona denunciante**, cuando los hechos puedan ser **constitutivos de delitos penales**, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
4. Informar a los **terceros ajenos al Establecimiento**, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
5. Informar, a **requerimiento de la Dirección del Trabajo**, el estado y **desarrollo de los procedimientos de investigación** realizados por la empresa.

En cuanto al Procedimiento =

1. Garantizar y supervisar el **cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo** que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo
2. Derivar a la persona denunciante a los **programas de atención psicológica temprana** que disponga el organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
3. Garantizar la **correcta sustanciación del procedimiento de investigación** de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
4. Abstenerse de **interferir en la imparcialidad** de la persona investigadora.
5. Dar las **facilidades necesarias** para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
6. Dar respuesta a los **planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales**, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.

10.- Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las **directrices del actual procedimiento**, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su **registro en forma escrita**, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta **reserva de la información** a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la **FUNDACIÓN LEA**, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente protocolo.

TITULO SEGUNDO **“DEL PROCEDIMIENTO EN PARTICULAR”** (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

Artículo 1.- Inicio del procedimiento – Presentación de la Denuncia. –

- La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de **forma verbal o escrita**, ante la **FUNDACIÓN LEA** o ante la **Dirección del Trabajo** de manera **presencial o electrónica**, debiendo recibir un **COMPROBANTE** de la gestión realizada.
- Si la persona afectada opta por presentar su denuncia en forma escrita ante la **FUNDACIÓN LEA**, podrá hacerlo a través del canal de denuncias que se encuentra disponible en **ley.karin@lexart.cl**; o mediante carta física dirigida al **Administrador** de la **FUNDACIÓN LEA** entregada o enviada por carta certificada a la dirección: **Coquimbo N° 827 – Antofagasta**.
- Una vez recibida la denuncia, en **Administrador** de la **FUNDACIÓN LEA**, a más tardar al **día hábil siguiente**, designará como **funcionario investigador**, a un encargado con las competencias necesarias en la materia, quien realizará y llevará a cabo el curso de la investigación, recayendo en forma preferente, en el presente reglamento en el **encargado de Gestión de Personas**, quien, en todo momento, deberá informar por **correo electrónico** el desarrollo de esta al **Administrador** de la **FUNDACIÓN LEA**.
- En audiencia del **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**, lo reemplazará el **Secretario de la FUNDACIÓN LEA**, y en ausencia de éste, el **Tesorero de la FUNDACIÓN LEA**, asumiendo solo para **efectos del presente reglamento de procedimiento**, idénticas funciones asignadas al Administrador de la FUNDACIÓN LEA.

Artículo 2.- Contenido de la denuncia. –

La denuncia formulada deberá **contener**, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la **persona afectada**, con su nombre completo, número de cédula de identidad y **correo electrónico** personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo, es decir, quienes “carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, debiendo ella pronunciarse dentro del tercer día, según lo establezca la resolución a la que se refiere el inciso segundo del artículo 514. Las relaciones y comunicaciones se realizarán en la forma solicitada si fuere posible o mediante carta certificada dirigida al domicilio que debiere designar al presentar esta solicitud”.
- b) En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las **personas denunciadas y sus cargos**, cuando sea posible.
- c) Vínculo **organizacional** que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) **Relación de los hechos** que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la **Dirección del Trabajo**, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Artículo 3.- Recepción y gestión de la denuncia. –

1. Al momento de **recibir una denuncia** ya sea por el **empleador**, o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar **especial protección a la persona afectada**, dando un trato digno e imparcial, entregando **información** clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

2. En caso de que la denuncia se realice en **forma verbal**, la persona que la **recibe** deberá levantar un **ACTA** con los contenidos señalados, de la cual entregará **copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación**.
3. No será posible considerar en los procedimientos de investigación un **control de admisibilidad** de la denuncia.
4. Si la denuncia es presentada ante el **empleador**, este deberá informar a la **persona denunciante** que la empresa podrá iniciar una **investigación interna**, al mismo tiempo que designa como funcionario investigador al **encargado de Gestión de Personas; o derivarla a la Dirección del Trabajo**.
 - En el caso de iniciar una **investigación interna**, el empleador (representante legal FUNDACIÓN) deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las **medidas de resguardo adoptadas**, en el plazo de **TRES DÍAS** contados desde la de recepción de la denuncia.
 - En el caso de optar por **derivarla a la Dirección del Trabajo**, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá **remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio**.
5. Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas **personas señaladas** en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, esto es, **gerente, el administrador**, en general, la **persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica**, la denuncia siempre deberá ser derivada a la **Dirección del Trabajo** para su investigación.
6. Cualquiera sea la decisión que se adopte, el **Administrador FUNDACIÓN LEA** deberá **informarla por escrito a la parte denunciante**, y en el mismo acto, **comunicarle** la designación del funcionario a cargo de la investigación.

Artículo 4.- Adopción de medidas de resguardo por la empresa. –

1. Si la denuncia es presentada al **EMPLEADOR**, una vez **recibida la denuncia**, el funcionario a **cargo de la investigación** deberá adoptar de manera inmediata **una o más medidas de resguardo**, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el actual **reglamento**.
2. Entre otras, las **medidas** a adoptar considerarán, con **acuerdo del empleador**:
 - a) **Separación de los espacios físicos**,
 - b) **Redistribución del tiempo** de la jornada y
 - c) **Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana**, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.
 - d) **Prohibición de toda forma de contacto entre las partes denunciante y denunciada, mientras dure el proceso de investigación**.
 - e) **Cualquier otra medida que**, atendida la naturaleza de la denuncia y las condiciones de trabajo, sea considerada como apropiada para el debido resguardo de los participantes en el proceso de investigación que se inicie.
3. Sin perjuicio de lo anterior, **durante toda la sustanciación** de la investigación interna el funcionario investigador podrá **adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas**, considerando las particularidades de cada caso.
4. La Dirección del Trabajo podrá **revisar las medidas de resguardo adoptadas**, pudiendo solicitar su modificación al funcionario investigador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

Artículo 5.- Designación de la persona a cargo de la investigación. –

1. El **Administrador de la FUNDACIÓN LEA** deberá **designar preferentemente** a una persona trabajadora a **cargo de la investigación** que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, **lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante**, recayendo preferentemente sobre el **encargado de Gestión de Personas**, u en otro que **determine designar, debidamente informada a la persona denunciante**.
2. La persona denunciante o denunciada, al momento de **prestar declaración en la investigación**, podrá presentar antecedentes que afecten la **imparcialidad de la persona** a cargo de la investigación,

pudiendo **solicitar el cambio** de la persona investigadora, circunstancia que el **empleador decidirá fundadamente**, dentro de las **24 horas hábiles siguientes**, pudiendo **mantenerla o cambiarla**, de lo anterior deberá quedar **registro en el informe de investigación**.

Artículo 6.- Subsanación de vicios formales. -

1. En caso de que la denuncia no se ajuste al objeto del presente procedimiento, o no cumpla con los requisitos requeridos, la **persona a cargo de la investigación** proporcionará al denunciante un **plazo de dos días hábiles** para que éste pueda **complementar su presentación** con la información faltante la cual resulte indispensables para proseguir con el procedimiento.
2. Tal revisión no constituirá un examen de admisibilidad de la denuncia. En tanto no sean corregidos los vicios ya indicados, el procedimiento **se mantendrá suspendido**.

Artículo 7.- Notificación a las partes. -

El **encargado de Investigación**, dentro del **plazo de 3 (tres) días de iniciada la investigación**, notificará reservadamente a las partes involucradas del inicio de la investigación y se fijarán **fechas de citación para oír a las partes** y a los testigos de los cuales ya se tenga conocimiento a través de la denuncia.

Tratándose de la **notificación de la persona DENUNCIADA**, ésta deberá contener la siguiente información:

1. El nombre de la **persona denunciante**, el contenido de la denuncia o, en su defecto, y por resolución escrita y fundada, solo la descripción de los hechos a probar.
2. Que, en todo caso, podrá tomar conocimiento de la integralidad del expediente una vez que el informe de investigación y sus conclusiones se encuentren debidamente validadas por la Dirección del Trabajo y que, en caso de imponerse una sanción, tendrá derecho a recurrir de ella de acuerdo con las reglas establecidas en el presente Protocolo.
3. Que, a falta de su concurrencia a la investigación, ésta podrá continuar en su **ausencia**.
4. Que el **principio de confidencialidad** rige en todo el procedimiento, así como el **principio de reserva**, y que debe respetarlos de manera irrestricta.
5. Que estos principios son aplicables a todas y cada una de las personas intervinientes en el procedimiento e incluyen el nombre de la **persona denunciante** como el nombre de la **persona denunciada**, así como los hechos investigados.
6. Que la persona denunciante puede **desistirse** en cualquier momento ante el **encargado de la investigación** y que éste se asegurará que esta decisión fue adoptada de manera **voluntaria, informada y libre** de cualquier forma de presión.
7. Que tiene la más estricta prohibición de realizar, ya sea de manera directa o a través de terceros, cualquier forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución contra la **persona denunciante** como consecuencia de la interposición de la denuncia.
8. Que, en caso de tomar conocimiento de alguno de estos hechos, el **encargado de la investigación** lo pondrá en conocimiento del **sostenedor** a través del **Administrador de la Fundación LEA**, para que se realice la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctivas pertinentes de acuerdo a la ley o el presente procedimiento, a menos que se estime que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso laboral, discriminación laboral y que corresponda abrir una **nueva investigación** de acuerdo con este reglamento.

Tratándose de la **notificación de la persona DENUNCIANTE**, ésta deberá contener la siguiente información:

- i. Que tiene derecho, y se le solicita encarecidamente, a informar al **encargado de investigación** cualquier hecho que estime es una forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución en su contra como consecuencia de la interposición de la denuncia.

- ii. Que, en caso de tomar conocimiento de alguno de estos hechos, el **encargado de investigación** lo pondrá en conocimiento del **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**.
- iii. Que el **psicólogo(a)** del establecimiento le puede prestar acompañamiento durante el procedimiento, y que le asiste el derecho a ser acompañado(a) o representada por una persona de su confianza.
- iv. Que puede pedir u ofrecer todo tipo de **diligencias de prueba** para respaldar sus declaraciones, no obstante, lo cual el **encargado de la investigación** tendrá amplia libertad para acoger o denegar dichas solicitudes u ofrecimientos por motivo fundado.
- v. Adicionalmente, el **encargado de la investigación** informará a la **parte denunciada** los plazos del procedimiento, las fases del mismo, las reglas de la carga de la prueba, las posibles vías de resultado y los recursos disponibles en caso de concluirse una sanción.

Junto con esta notificación, el **encargado de investigación** se asegurará que la **persona denunciada** tenga una copia del presente **procedimiento y protocolo** asociado, ya sea en papel o de forma digital.

Artículo 8.- Plazo máximo de la investigación. –

La investigación deberá **concluirse** en el **plazo de treinta días contados** desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un **certificado de recepción**.

Por tanto:

1. El procedimiento de investigación, esto es desde la presentación de la denuncia y hasta la notificación a las partes de la resolución de término de investigación, no podrá extenderse por más de **veinte (20) días hábiles**.
2. Por su parte, el procedimiento completo, incluida la etapa de apelación y notificación posterior a la Dirección del Trabajo, no podrá extenderse por más de **treinta (30) días hábiles según lo establece la ley**.

Artículo 9.- Diligencias mínimas del encargado de la investigación. –

1. La persona a **cargo de la investigación** deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el actual documento.
2. De igual manera, la **persona a cargo de la investigación** deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el **objeto de recopilar los antecedentes** que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.
3. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes:
 - Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo;
 - Reglamento interno; contratos de trabajo y sus respectivos anexos;
 - Registros de asistencia;
 - Denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo;
 - Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo;
 - Resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.
4. La persona a **cargo de la investigación** deberá llevar **registro escrito de toda la investigación**, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
5. Iniciada la investigación, la persona a **cargo de la investigación** deberá **citar** por separado y en horarios diferentes al **denunciante** y al o los **denunciados**, en un **rango de una semana desde la fecha de recepción de la denuncia**, y en la primera comparecencia procederá a **notificarlos formalmente del inicio del procedimiento**, fijando en el mismo acto el o los días en que se tomarán las declaraciones pertinentes.

Artículo 10.- Debido Proceso. - La persona a cargo de la investigación deberá:

1. Garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan acreditar sus versiones por **cualquier medio de prueba**, ya sean testigos, imágenes, videos, documentos, etc. Para tal efecto, una vez recibida la denuncia se deberá **fixar una etapa probatoria**, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.
2. Llevar **registro escrito de toda la investigación**, en papel o en formato electrónico.
3. De las **declaraciones** que realicen las **partes y los testigos**, se deberá dejar **constancia por escrito**, debiendo siempre **constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas**.

Artículo 11.- Descargos de la persona denunciada. -

1. Como primer trámite del proceso, el **investigador notificará a la persona denunciada** acerca de los hechos que se le imputan para que éste pueda formular su defensa. A tal efecto, se entregará al **denunciado** una copia de la denuncia y se le otorgará un **plazo de 48 horas hábiles para formular sus descargos**.
2. En el **expediente** se dejará constancia escrita de la **notificación** de la denuncia al denunciado, con **firma de recepción**. Si se negare a firmar, el investigador dejará constancia de tal circunstancia.

Artículo 12.- Mediación como fórmula voluntaria y alternativa de composición. -

1. Vencido el plazo para formular descargos, se hayan presentado o no, el investigador citará a las partes a **una audiencia de mediación** a realizarse **dentro de las 24 horas hábiles siguientes**.
2. Esta audiencia tendrá por objeto explorar vías para recomponer la relación laboral y acordar acciones que permitan superar el conflicto, propio del ámbito, contexto y cultura escolar, tendiendo un carácter eminentemente **voluntario**.
3. Por tanto, esta **audiencia** sólo se podrá realizar en tanto el denunciante y el denunciado **estén de acuerdo en concurrir**.
4. Si las partes acuden a la audiencia y llegan a un acuerdo que permita remediar por completo los hechos denunciados, se dejará **registro escrito de tales acuerdos el cual deberá ser firmado por ambas partes de manera pura y simple**.
5. En caso de **no concurrir una o ambas partes**, el investigador deberá proseguir con el proceso investigativo.

Artículo 13.- Resolución que abre periodo de prueba. -

1. Concluida la mediación **sin pleno acuerdo de las partes** o en caso de que **ésta fallare por no concurrir** alguno de los involucrados, el investigador emitirá una **“resolución de prueba”**, que establecerá cuales son los puntos sobre los cuales las partes deberán aportar su prueba.
2. Para determinar los puntos a probar, el investigador tomará en consideración los **hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos** que surjan al contrastar la denuncia con los descargos.
3. La resolución de prueba será **notificada a ambas partes por correo electrónico**.
4. En caso de que no existan descargos o se hayan presentado fuera de plazo, el investigador podrá fijar los puntos de prueba sólo con el **mérito de la denuncia**.
5. En caso de que la persona denunciada **reconozca los hechos denunciados**, no será necesario dictar resolución de prueba y se procederá a **concluir el procedimiento de investigación**, dictándose la respectiva **resolución de término** donde se indiquen las sanciones que correspondan.

Artículo 14.- Período probatorio.-

Una vez notificada la resolución de prueba, las partes **tendrán el plazo de siete (7) días hábiles para acompañar todos los medios que permitan acreditar los hechos denunciados o los descargos formulados al tenor de los puntos de prueba fijados por el investigador**. A este periodo se le denominará **“Término Probatorio”** o simplemente **“Probatorio”**

Artículo 15.- Medios de Prueba. -

El **encargado de investigación** podrá utilizar a todo medio de prueba lícito a lo largo de su investigación, ya sea recabado de oficio o presentado por las partes. Asimismo, podrá decretar toda diligencia de prueba necesaria para efectuar una adecuada investigación de los hechos, pudiendo **decidirlas de oficio o a petición de algunas de las partes.**

Los **medios de prueba** de que podrá valerse, entre otros, podrán ser:

- a) Declaración de testigos, dejando constancia bajo la firma de los deponentes y agregado al expediente de investigación;
- b) Declaración del o los denunciados;
- c) Declaración del denunciante;
- d) Todo medio conducente a esclarecer los hechos, y que voluntariamente proporcionen los denunciados como terceros, que consistan en mensajes telefónicos, de texto, fax, correos electrónicos, mensajes por Twitter, WhatsApp, Facebook y/o cualquier otra red social, grabaciones por cualquier medio, notas, tarjetas, y en general cualquier otro documento que no solo permita formar un **juicio valórico** acerca de los hechos denunciados, sino que estén destinados a **probarlos de manera fehaciente**, debiendo aportarse acompañados de una **minuta explicativa** de cada uno de ellos, que dé cuenta de su contenido e indicando que punto de prueba pretende acreditar cada uno de ellos.

Artículo 16.- Reglas para rendir prueba de testigos. -

1. Para el caso de los **testigos**, las partes podrán ofrecer un **máximo de tres (3) testigos por cada punto de prueba.**
2. La nómina de los testigos deberá ser presentada dentro de los dos primeros días del probatorio a fin de que el investigador disponga del tiempo **necesario para agendar su declaración.**
3. La declaración de testigos será de **carácter personal, privado y confidencial**, pudiendo hacerse presencialmente o por medios telemáticos.
4. Se tomará **acta** de la declaración de cada testigo la cual deberá ser **firmada al término de la respectiva** audiencia, guardándose reserva de la misma.

Artículo 17.- Resolución final o de término de investigación. -

1. Vencido el término probatorio de **siete (7) días hábiles**, el investigador dispondrá de un plazo de **cinco (5) días hábiles para analizar la prueba rendida** y emitir su **informe de cierre de investigación.**
2. A dicho **informe** se le denominará "**Resolución de Término de Investigación**".
3. Este plazo podrá extenderse **hasta por tres (3) días hábiles adicionales** en caso de que el investigador dicte diligencias probatorias complementarias a las aportadas por las partes, como medidas para mejor resolver.
4. Esta resolución de término será notificada por correo electrónico al denunciante y al denunciado, con copia al Rector del establecimiento.

Artículo 18.- Contenidos de la resolución de Término de Investigación. -

La **resolución de término** de investigación se dividirá en tres partes:

- a) **Enunciativa**, donde se hará un resumen del contenido de los **hechos denunciados** y de los descargos formulados.
 - En caso de no existir descargos, se dejará constancia en esta primera parte.
 - Además, se dejará constancia de las medidas de resguardo adoptadas y del devenir de la audiencia de mediación.
- b) **Considerativa**, donde el investigador deberá indicar, en primer término, los **puntos de prueba** sobre los cuales las partes debieron pronunciarse. Luego, deberá abocarse a dejar constancia de la prueba rendida por las partes

- c) **Resolutiva**, donde el investigador señalará sus **conclusiones** a partir de la prueba rendida, y la decisión de **acoger o rechazar** la denuncia junto a las **medidas disciplinarias** que corresponda aplicar a partir de tales conclusiones.

Este **informe o resolución contendrá**, a lo menos:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la **FUNDACIÓN LEA**.
2. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
3. Individualización de la **persona a cargo de la investigación**, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
4. Las **medidas de resguardo** adoptadas y las notificaciones realizadas.
5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la **confidencialidad** de los participantes.
6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
7. **Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes** en los cuales se fundan las **conclusiones** de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
 - a) **No existe vulneración**: de conformidad con los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, no ha sido posible determinar la existencia de los hechos en que se fundó la denuncia.
 - b) **Eventual existencia de vulneración**: de conformidad a los antecedentes recopilados, si bien es cierto existen algunos indicios que permiten suponer la denuncia, estos no son suficientes para así declararlo.
 - c) **Existió vulneración**: si de los antecedentes se desprende deducir y comprobar en forma fehaciente la existencia de los hechos denunciados.
8. La **propuesta de medidas correctivas**, en los casos que corresponda.
9. La **propuesta de sanciones** cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es "Conductas de acoso laboral", deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Artículo 19.- Apelación contra el informe de investigación. -

- Una vez notificada la **resolución de término**, las partes tendrán derecho a que ésta sea revisada por vía de apelación.
- Este recurso se presentará dentro del **plazo de dos (2) días hábiles desde notificada** la resolución impugnada (Informe de cierre de la Investigación).
- La apelación deberá ser presentada por **correo electrónico** dirigido al propio investigador, quien deberá elevar los antecedentes al **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**, dentro de las **24 horas siguientes a su presentación**.
- La apelación deberá indicar con claridad los puntos que objeta, sus argumentos y consideraciones.
- Para efectos de conocer y resolver la apelación, el **Administrador de la Fundación LEA** podrá encomendar tal tarea al **Director** del establecimiento, u a **otra persona** que designe al efecto, dentro de las **24 horas siguientes a la recepción de la apelación**.
- El **Director** o persona designada para revisar esta apelación, tendrá **plazo de cinco (5) días hábiles para resolver**.
- Dicha resolución de la apelación será **notificada** a las partes por **correo electrónico**, con copia al **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**

Artículo 20.- Sanciones que pueden aplicarse. -

1. Las sanciones contra el trabajador a quien se le comprueben conductas de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el trabajo a partir del presente procedimiento, podrán ir desde la **amonestación verbal o escrita- hasta la desvinculación del trabajador agresor, sin derecho a indemnización**, en razón de lo dispuesto en el art. 160 N° 1 O N° 7 del Código del Trabajo, según corresponda.

2. A las mismas sanciones podrá quedar sujeto el trabajador que haya **ventilado una denuncia basada en argumentos manifiestamente falsos** o en caso de que ésta haya tenido por único fin **afectar la honra o la continuidad laboral** del denunciado.
3. La persona trabajadora sancionada con el despido podrá **impugnar dicha decisión ante el tribunal competente**. Para ello deberá **rendir en juicio las pruebas necesarias** para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.
4. Sin perjuicio de lo anterior, el **informe de investigación y sus conclusiones** no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el **artículo 162** del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

Artículo 21.- Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. –

1. El **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**, dentro del **plazo de dos días de finalizada la investigación interna**, incluyendo una eventual apelación si la hubiere, remitirá el informe y sus conclusiones de **manera electrónica a la Dirección del Trabajo**. Dicho Servicio emitirá un **certificado de la recepción**.
2. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de **treinta (30) días para su pronunciamiento**, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada.
3. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán **válidas las conclusiones** del informe remitido por el empleador, quien deberá **notificarlo** a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 22.-Plazo para la adopción de medidas o sanciones. -

1. Notificado el **empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo**, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los **siguientes quince (15) días corridos**, informando a la persona denunciante como a la denunciada.
2. En caso de que la Dirección del Trabajo **no se pronuncie sobre la investigación interna**, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su **informe de investigación**, dentro de los **quince (15) días corridos**, una vez transcurrido **treinta (30) días** desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 23.- Investigación de la Dirección del Trabajo. –

1. La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el **reglamento del Ministerio del trabajo** respectivo
2. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de **dos (2) días hábiles**, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el **artículo 508 del Código del Trabajo**, entendiéndose notificado al **tercer (3) día hábil siguiente** contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.
3. Con todo, en ningún caso las **medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales** para la **persona denunciante**, ni producir algún tipo de menoscabo.
4. El **informe de investigación** deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4º del presente reglamento.

TITULO TERCERO **“DIRECTRICES PARA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES”**

(Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

➤ **Medidas correctivas.** –

1. Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto **prevenir y controlar los riesgos identificados** en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando **garantía de no repetición**, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.
2. Las **medidas correctivas** podrán establecerse tanto respecto de las **personas trabajadoras involucradas** en la investigación como del **resto de los trabajadores de la empresa**, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
3. En caso de que existan **posteriores modificaciones al protocolo** establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser **informadas** a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

TITULO CUARTO **“DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL”**

(Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

➤ **Violencia en el trabajo** por **actos de terceros.** –

1. En los casos que la conducta provenga de **terceros ajenos a la relación** laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, como sería por ejemplo para el caso de la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL** los padres, madres apoderados(as), alumnos, exalumnos, o visitas en general.
2. Podrían considerarse como **conductas violentas ejercidas por terceros ajenos a la relación de trabajo**, entre otras, los gritos, amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, etc., siempre que las mismas ocasionen a la o las personas afectadas, una **lesión física, daño psicológico, maltrato, humillación**, etc.
3. La persona trabajadora afectada podrá presentar la **denuncia ante la FUNDACIÓN LEA o la Dirección del Trabajo**, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente procedimiento.
4. Asimismo, se deberá **informar**, cuando los hechos puedan ser constitutivos de **delitos penales**, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 175 del Código Procesal Penal**.
5. Con todo, sin perjuicio de lo establecido respecto del **contenido del informe de la investigación**, este incluirá las **medidas correctivas** que deberán implementarse por el empleador en relación con la **causa** que generó la denuncia.
6. Entre las medidas que se podrán adoptar, se encuentra el disponer del **cambio de apoderado y/o la prohibición de ingresar al Establecimiento**, por un período de hasta dos años, según la gravedad de las conductas violentas ejercidas.

CONSTANCIA DE ENTREGA
Reglamento interno de Orden, Higiene, y Seguridad,
junto con su Anexo N° 1 y N° 2
Fundación Centro Experimental Artístico
2024



Nombre :

R.U.T :

Fecha de Entrega :

Certifico que he recibido un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual me comprometo a leer, comprender, acatar y cumplir íntegramente durante la ejecución de mis tareas en la Fundación Centro Experimental Artístico de Antofagasta.

Declaro que este ejemplar me fue entregado de forma gratuita.

REPRESENTANTE LEGAL

CLAUDIO ROJAS VILLAR
REPRESENTANTE LEGAL

Representante
Fundación Centro Experimental Artístico de
Antofagasta. (nombre, cargo y fecha)

Trabajador (a)