

FUNDACION EDUCACIONAL DE LA IGLESIA METODISTA DE CHILE
WILLIAM TAYLOR
LICEO BICENTENARIO COLEGIO METODISTA WILLIAM TAYLOR
ALTO HOSPICIO

REGLAMENTO INTERNO



DE ORDEN , HIGIENE Y SEGURIDAD

2024

"UN LUGAR DE EXCELENCIA PARA CRECER"

**DIRECTORIO FUNDACION EDUCACIONAL DE LA IGLESIA
METODISTA DE CHILE
WILLIAM TAYLOR**

Hna. ANA HURTADO

Hna. VANESSA BUTLER

Hna. BERNARDA DIAZ

Pbro. NEFATALÍ GAJARDO

Pbro. MOISES SANCHEZ

Presidenta

Vlce presidenta

Secretaria

Director

Superintendente Distrito norte

VISIÓN 2019 – 2026

**Basados en Cristo, innovamos transformando vidas
para una mejor sociedad.**



MISIÓN 2023 – 2026

**Educamos con amor y espíritu cristiano por medio
de la innovación, con foco en el núcleo pedagógico,
con efectividad y excelencia, logrando un ambiente
propicio para los aprendizajes propuestos.**

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL DE LA IGLESIA METODISTA DE CHILE WILLIAM TAYLOR** como entidad perteneciente a la **IGLESIA METODISTA DE CHILE** tiene como principio defender la vida y recrearla, lo más cercano a esta acción es protegerla, por lo tanto, se ha propuesto como objetivo principal proteger en todo momento la integridad física, moral y social de sus trabajadores.

También tiene un fuerte compromiso con el medio ambiente por estimar que, como parte de la creación, tenemos la responsabilidad de preservar y mejorar el mundo creado para el bien de las futuras generaciones. Por ello procuraremos que nuestras instalaciones, equipos de trabajo, maquinarias no afecten el medio ambiente.

Como Institución de educación, cristiana, sin fines de lucro y respetuosa de las normas vigentes del Estado y aquellas emanadas de nuestra Fundación, nos hemos propuesto considerar los siguientes principios de nuestra política de prevención:

1. Cumplir con las normas vigentes de salud, seguridad y medio ambiente.
2. Identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en todas las actividades laborales.
3. Realizar evaluaciones de salud, previas y permanentes según corresponda.
4. Instruir a todo el personal acerca de los riesgos asociados a cada actividad.
5. Mantener y promover un ambiente seguro de trabajo, realizando actividades de capacitación y entrenamiento permanente.
6. Apoyar toda gestión o aporte que oriente a desarrollar y fomentar conductas preventivas.

ÍNDICE

Introducción	7
Título I: Orden Interno	7
Capítulo I: Disposiciones Generales	7
Capítulo II: De la Individualización y Condiciones de Ingreso	8
Capítulo III: Del Contrato de Trabajo	8
Capítulo IV: De la Jornada de Trabajo	9
Capítulo V: De las Remuneraciones	11
Capítulo VI: Del Feriado	12
Capítulo VII: De las Licencias y Permisos, de otros beneficios vinculados a la Maternidad y Permisos en General	13
Capítulo VIII: De la Terminación del Contrato	15
Capítulo IX: Del Procedimiento de Reclamo especial por Acoso Sexual	15
Capítulo X: Informaciones, Peticiones y Reclamos	17
Capítulo XI: Obligaciones y Prohibiciones de Orden para el Trabajador	18
Capítulo XII: De las Sanciones, Amonestaciones, Multas y sus Reclamaciones	22
Capítulo XIII: Código de Ética	23
 Título II: Higiene y Seguridad	24
Capítulo I: Disposiciones Generales	25
Capítulo II: Condiciones Generales	25
Capítulo III: Obligaciones de Higiene y Seguridad	30
Capítulo IV: Prohibiciones de Higiene y Seguridad	35
Capítulo V: Procedimiento de Reclamo en Materias de Higiene y Seguridad	37
Capítulo VI: De la Sanciones por Incumplimiento de las Normas sobre Higiene y Seguridad	39
Disposición Final	40
 Anexos:	
Nº 1 Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad	40
Nº 2 Del Derecho a Saber	51
Nº 3 Clases de Fuego y Agentes de Extinción para Combatirlos	45
Nº 4 Formularios	46

INTRODUCCIÓN

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL DE LA IGLESIA METODISTA DE CHILE** con el objeto de precisar y clarificar las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con las labores, permanencia y vida en sus dependencias (cualquiera sea el lugar en donde presten sus servicios), y en conformidad, además con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, ha estimado necesario dictar el presente **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**.

Déjese constancia del cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, enviando copia de este reglamento, respectivamente, a la Dirección del Trabajo, al Ministerio de Salud y a la Asociación Chilena de Seguridad.

TITULO I:

ORDEN INTERNO

PREÁMBULO

Artículo 1° El presente Reglamento Interno, regulará las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y en general las formas y condiciones de trabajo, orden, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales vigentes o las que a futuro se dicten. Sin embargo, aquellas normas especiales que se contemplan para determinadas sucursales, sean en razón de su ubicación o de sus modalidades específicas, rigen sólo para los trabajadores que laboran en dichos lugares.

El REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, de La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley Nº 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo Nº 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El inciso primero del artículo 153° del Código del Trabajo, establece que: "Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

La Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67°, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan".

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador o trabajadora el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora y de éste con sus compañeros de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno de sus miembros.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores y trabajadoras.
- Una cultura de prevención de riesgos.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º Cada trabajador tendrá la obligación de dar cabal, fiel y estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en este Reglamento, desde la fecha de ingreso a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, debiendo dejarse expresa constancia de este deber.

Artículo 3º Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- a) **EMPRESA:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador, para estos efectos: Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, Rut. N° 65.033.052-8.
- b) **TRABAJADOR:** Toda persona que, en cualquier carácter preste servicios a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile por los cuales percibe remuneración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 4º Los artículos contenidos en el presente Reglamento, son obligaciones para todos los trabajadores, en los términos señalados.

Artículo 5º Todos los trabajadores deberán ser respetuosos con sus superiores y cumplir las instrucciones que estos impartan en orden al buen servicio y a los intereses de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

CAPITULO II

DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 6º Toda persona que sea seleccionada para ingresar y prestar servicios para la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, deberá presentar al encargado de personal o a la persona encargada en su defecto, todos sus antecedentes personales completos, adjuntando Currículum Vitae, como así también, cumplir con los siguientes requisitos y antecedentes que a continuación se mencionan:

- a) Deberá tener dieciocho años de edad como mínimo al momento de postular, sin embargo, se podrá contratar a menores de dieciocho años de edad y mayores de quince años de edad, si cuentan con la debida autorización de sus padres o tutores legales. A los estudiantes de la enseñanza media en práctica técnico profesional, universitarios por egresar que requieren realizar su práctica profesional y aprendices en general, se les contratará en la forma y condiciones previstas en la Ley.
- b) Cédula de Identidad al día.
- c) Fotografía reciente en tamaño carné.
- d) Contrato de trabajo y finiquito de los últimos dos empleadores si los hubiere tenido.
- e) Acreditar el organismo de previsión al cual es afiliado, certificado de la A.F.P.; institución de Salud Previsional (FONASA, ISAPRE), o del organismo respectivo que realice esta

gestión. En el caso de ingresar por primera vez al sistema previsional, el trabajador deberá indicar la institución en la cual desea incorporarse.

- f) Presentar Certificado de habilidad.
- g) No haber sido condenado ni estar declarado reo por resolución judicial ejecutoriada en proceso por crimen o delito.
- h) Certificado de estudios, según corresponda. Requisito básico en educación, certificado enseñanza media rendida.
- i) El personal administrativo, deberá tener la idoneidad, profesionalismo, capacidad, eficiencia y nivel de estudios técnicos o profesionales para el cargo o puesto en que se desempeñará, poseer y comprobar mediante títulos o certificados, los estudios necesarios para determinar cargo o función.

TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJERO

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

- Visa Temporal.
- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).
- Título profesional validado en Chile

Artículo 7° El postulante deberá agregar, a su solicitud, la siguiente documentación:

- a) Certificado de Nacimiento;
- b) Los certificados necesarios para acreditar el estado civil y las cargas familiares;
- c) Cualquier otra documentación o antecedentes que la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile estime necesario conocer y que tenga el carácter de imprescindible para poder celebrar el Contrato de Trabajo y optar a alguna subvención de cualquier índole.

Artículo 8° La comprobación posterior de que para ingresar a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal suficiente e inmediata de terminación del Contrato de Trabajo que se hubiere celebrado, todo de conformidad al Art.160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, ello sin perjuicio de las facultades que al respecto tienen los Tribunales de Justicia.

Artículo 9° Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso deberá presentarlo al Empleador con las certificaciones pertinentes. Esta presentación deberá realizarse dentro de las 48 horas de ocurrida la variación.

Artículo 10° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, cuando lo estime conveniente y sin incurrir en discriminación, podrá:

- a) Someter al postulante a exámenes médicos, psicológicos y técnicos necesarios para establecer, si su salud y/o conocimientos son compatibles con la función o cargo al que postula. Estos exámenes, serán de cargo del Empleador.

CAPITULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11° Cumplidos los requisitos exigidos y reunidos los antecedentes señalados en el Capítulo anterior y siempre que la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile según su exclusiva apreciación, considere apto al postulante y decidiera por su contratación, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de ingreso del trabajador, se procederá a celebrar por escrito el respectivo Contrato de Trabajo que se extenderá en tres ejemplares: original del Empleador, copia del Trabajador, copia a disposición de la Inspección del Trabajo.

En el original constará, bajo firma del trabajador la recepción del ejemplar de su respectivo Contrato y del presente Reglamento.

El Contrato de Trabajo que se celebre por un lapso no superior a treinta días, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, deberá suscribirse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la incorporación del trabajador. Si la persona contratada se negase a firmar el Contrato de Trabajo, el Empleador enviará el Contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que esta requiera la firma. Si el trabajador insistiera en su actitud ante Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Artículo 12° El Contrato de Trabajo de menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con éstos, por el representante legal del menor, o en su defecto por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo.

Artículo 13° El Contrato de Trabajo debe contener, a lo menos las siguientes estipulaciones establecidas en el artículo 10° del Código del Trabajo:

- a) Lugar y fecha del Contrato;
- b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El Contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) *Duración, distribución de la jornada de trabajo y organización del tiempo para trabajo a distancia y teletrabajo (Pausa, descanso y desconexión), salvo que se establezca el sistema de turnos, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en este Reglamento o sus modificaciones.*

- f) Plazo del contrato, y
- g) Demás pactos que acuerden las partes.

Artículo 14° Las modificaciones del Contrato se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso del mismo o en documento anexo, para todos los efectos legales pertinentes, serán consideradas como parte integrante del Contrato de Trabajo.

El trabajador no podrá utilizar el domicilio de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile como propio.

Asimismo, las 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.

El trabajador deberá comunicar a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, dentro del plazo de 48 horas de producido todo cambio que experimente los datos proporcionados por él y consignados en el Contrato de Trabajo, con el objeto de que sean registrados en este documento. Asimismo, deberá indicar a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, dentro del mismo plazo, cualquier variación de los antecedentes personales que se le hayan requerido de conformidad de los artículos 11° u 13° de este Reglamento.

Artículo 15° De conformidad con lo previsto en el artículo 12° del Código del Trabajo, el Empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios por causa justificada a condición de que se trate de labores similares, que no causen menoscabo al trabajador, pero que tampoco generen incremento de costos a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile por no encontrarse la función de preferencia para el trabajador, en estos casos tendrá que existir disposición por parte del trabajador para realizar la labor asignada.

Artículo 16°: La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y/o trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

CAPITULO IV

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Párrafo 1°

Normas generales

Artículo 17° Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al Contrato. La jornada ordinaria tendrá una duración máxima de cuarenta y cuatro horas semanales los docentes, y de 44 horas semanales los asistentes de la educación, la que podrá ser distribuida de lunes a viernes.

En el caso de aquellos dependientes que prestan servicios en actividades exceptuadas de descanso en tales días, dicha distribución incluirá Domingos y Festivos, y considerará los descansos compensatorios que prescribe la Ley; todo ello sin perjuicio de las autorizaciones que otorgue la Dirección del Trabajo a lo dispuesto en el Artículo 38 del Código del ramo.

Artículo 18°: El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 19° La jornada ordinaria podrá excederse, y los trabajadores tendrán la obligación de laborar, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en el funcionamiento de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, en algunos de los siguientes casos:

- a) Cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito;
- b) Cuando deban impedirse accidentes;
- c) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

En estos casos las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Párrafo 2°

De los turnos

Artículo 20° Los turnos se distribuirán en forma tal que se labore continuamente todos los días de la semana, incluidos Domingos y Festivos. Además, la distribución de los turnos en las diversas instituciones o áreas de trabajo será de carácter rotativo, con un día de descanso en la semana, a lo menos.

Sin perjuicio de los turnos a que se refiere el artículo siguiente, forman también parte del presente párrafo todos los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizados y que autorice el Director del Trabajo, en ejercicio de las facultades que confiere el inciso 6° del Artículo 38 del Código del ramo.

Artículo 21° Los trabajadores de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile se regirán, en general, por los turnos contenidos en el Anexo N° 1 de este Reglamento, sobre Turnos y Jornadas de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

Párrafo 3°

De las horas extraordinarias y control de asistencia

Artículo 22° Se entiende por horas extraordinarias las que excedan la jornada de trabajo pactada en los artículos 17° y 19° de este Reglamento Interno o de las pactadas contractualmente, según el caso y las trabajadas en días Domingos y Festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

Artículo 23° Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el Contrato de Trabajo o en un acto posterior. Este Pacto será para atender necesidades temporales de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile y tendrá una duración no superior a tres meses prorrogables.

No obstante la falta de pacto escrito, se consideran como extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

No se considerarán como horas extraordinarias aquellas trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el Empleador. La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile sólo reconocerá como horas extraordinarias aquellas autorizadas por escrito y con la firma del Director, Jefe o Supervisor Administrativo.

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile aplicará los controles que les sean necesarios según lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Artículo 24° Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y su liquidación y pago se hará una vez al mes conjuntamente con el sueldo, de acuerdo con el sistema de liquidación y pago de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

El derecho a cobrar horas extraordinarias prescribirá en el plazo de 6 meses contados desde la fecha que debieron ser pagadas.

Salvo en el caso de las horas extraordinarias, queda absolutamente prohibido al trabajador ejecutar trabajo alguno fuera del horario establecido para la jornada ordinaria. Los trabajadores menores de 18 años no podrán trabajar horas extraordinarias en ningún caso.

Artículo 25° El registro de asistencia debe examinarse cuidadosamente por el trabajador para asegurarse que el tiempo y día están correctamente marcados. Si por cualquier circunstancia hubiera errores en la marca o anotación del registro de asistencia, corresponderá sólo al Encargado de Remuneraciones hacer la rectificación necesaria con su firma, si lo estima pertinente; por tanto se prohíbe al personal hacer anotaciones y enmiendas en los registros de asistencias propias o ajenas y en general alterar de cualquier forma el sistema de control.

Artículo 26° Todo trabajador que deba ausentarse del recinto de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile durante la jornada de trabajo, deberá registrar la salida y su reingreso en el libro de asistencia o en los controles establecidos, ello previa autorización escrita de su jefe directo.

Estarán exentos de las exigencias establecidas en este artículo, las personas que se encuentren excluidas de la limitación de jornada.

En todo caso, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile se reserva el derecho de verificar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores legalmente exceptuados de limitación de jornada de trabajo.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo.

Artículo 27°: El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la empresa con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

CAPITULO V

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 28° Los Trabajadores recibirán como remuneración el sueldo base, bonificaciones y asignaciones si correspondiere, las que en cada caso particular se estipularan en el Contrato de Trabajo.

No constituyen remuneración: las asignaciones de movilización, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, los incentivos ocasionales, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Artículo 29° El pago de las remuneraciones mensuales se efectuará a más tardar el día 5 del mes siguiente.

Artículo 30° Cualquier beneficio o prestación que el Empleador conceda voluntariamente, en forma ocasional y esporádica, al trabajador, se entenderá otorgado a título de mera libertad y no constituirá derecho alguno para el trabajador, reservándose la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile el derecho de suspenderlo o modificarlo a su entero arbitrio.

Artículo 31° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, queda exenta del pago de la gratificación legal conforme a lo dispuesto por la Ley y las normas descritas en el Código del Trabajo.

Artículo 32° De las remuneraciones de los trabajadores, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile deducirá:

- a) Los Impuestos.
- b) Las cotizaciones de seguridad social.
- c) Las cuotas sindicales si procede.
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.
- e) Las sumas que autorice por escrito el trabajador para ahorro y crédito de la vivienda, para ser depositados en cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una

institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que no podrán exceder de un 30% de la remuneración del trabajador.

- f) Sólo con el acuerdo del Empleador y trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Los cuales no podrán exceder del 15 % de la remuneración total del trabajador.
- g) Multas por incumplimiento de los deberes que exige el Contrato y las faltas que se expresan en este reglamento.

Artículo 33° Junto con el pago de la remuneración, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se les han hecho.

DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 34° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 35°: Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

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

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

La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde

la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

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

CAPITULO VI

DEL FERIADO

Artículo 36° No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

Artículo 37°

Los trabajadores deberán firmar, en duplicado, el comprobante antes de hacer uso de feriado, quedando uno en poder del interesado y otro en el archivo de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

Artículo 38° El feriado deberá ser continuo, pero la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, de común acuerdo con el trabajador, si se requiere y para efectos de capacitación del mismo, se podrá hacer uso para este fin de hasta dos semanas de las vacaciones, tiempo en que los estudiantes se encuentran de vacaciones.

Artículo 39° Sólo si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido según las normas del código del trabajo.

Tratándose de trabajadores cuyos Contratos terminen antes de completar el año de servicios que da derecho a feriado, percibirán una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Artículo 40°: Todo trabajador o trabajadora con más de 10 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, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

CAPITULO VII

DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS, DE OTROS BENEFICIOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD Y PERMISOS EN GENERAL

Artículo 41° 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 Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

Artículo 42° Se distinguen las distintas clases de licencias:

a) Licencia por enfermedad:

El trabajador enfermo que estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile por sí o por medio de un tercero dentro de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia.

Para efectos de validez del aviso a que haya lugar, deberá ser proporcionado a su Jefe Directo, Encargado de Personal o Dirección, para el conocimiento oportuno de esa ausencia.

Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá presentar el formulario de licencia, con la certificación médica que corresponda dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio del Reposo. Ésta, deberá ser entregada al Encargado de Personal o Dirección.

En el caso de presentar el trabajador una licencia fuera de plazo indicado, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile la cursará, pero sin que implique responsabilidad alguna para ella, si en definitiva la licencia es rechazada por la entidad que deba calificarla.

La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

b) Por Maternidad:

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que se iniciará seis semanas antes del parto y que terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio que será pagado por los Organismos de Salud o Caja de Compensación en su caso, a que se encuentre afiliada la trabajadora. Este subsidio será equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones, de la que se descontarán únicamente las imposiciones de seguridad social y descuentos legales correspondientes. El plazo podrá aumentarse o variar por causas de enfermedad debidamente comprobada. Durante el descanso maternal le está prohibido trabajar para el Empleador. Este derecho es irrenunciable.

La trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona y la iniciación del periodo de licencia.

Si a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiere desempeñar sus labores, deberá acreditar el hecho ante la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile con el correspondiente certificado médico.

Durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora goza de fuero señalado en el Artículo 174 del Código, o sea, no se

le puede poner término a su Contrato sin autorización previa del Juez del Trabajo, lo que éste puede conceder por las causales de los números 4 y 5 del Artículo 159 y las del Artículo 160 del Código.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere puesto término al Contrato en contravención a lo dispuesto en el Artículo 174, recién analizado, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio de su derecho a la remuneración por el tiempo en que indebidamente haya permanecido fuera del trabajo (Art. 201); la afectada deberá reclamar dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde el despido.

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

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio de maternidad cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su 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 falsificación o adulteración, así como el incumplimiento de la licencia médica por parte de la trabajadora, dará lugar a la denuncia de los hechos a la Justicia Ordinaria.

Ver fechas de plazos...

Artículo 43° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile concederá permisos especiales con goce de remuneración en los siguientes casos; (este es un beneficio que aumenta el contemplado en el Artículo 66 del Código del Trabajo y por tanto será convencional)

- a) Por matrimonio del trabajador tendrá derecho a un día hábil (optativo).
- b) Por fallecimiento de un hijo así como del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos Contratos de Trabajo sean a Plazo Fijo o por Obra o Servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo Contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este Artículo no podrán ser compensados en dinero, según Ley 20.137 Art. 66.
- c) Situaciones especiales, para ello el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con la debida anticipación, mínimo 48 horas. La respuesta se entregará también por escrito dentro de las 24 horas siguientes a solicitado.
- d) Con ocasión del nacimiento de su hijo el trabajador tendrá derecho legal al otorgamiento de cinco días de permiso pagado, lo que se denomina post- natal masculino. (seguidos o parcelados)

- e) Los días de permiso serán laborables se contabilizarán de Lunes a Viernes, y el trabajador podrá solicitarlos todos de una vez desde el primer día y posteriormente los puede solicitar parcializados hasta enterar el número de cinco días.
- f) El plazo para impetrar estos días es de un mes periodo y no calendario y se considerará desde la fecha de nacimiento hasta el mismo día del mes siguiente.
- g) El trabajador deberá acreditar la obtención del beneficio con la presentación del certificado de nacimiento respectivo y debido a razones prácticas respecto de su otorgamiento, tendrá un plazo de 30 días para presentar este documento contados desde la fecha de nacimiento de su hijo.

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 44°: La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

El trabajador o trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo dará aviso a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador o trabajadora entregar al área de Personal la licencia médica respectiva.

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

Plazos de presentación de una licencia médica:

- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector privado: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica
- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector público: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica
- Trabajador y trabajadora independiente: debe presentar la licencia directamente a la COMPIN o la ISAPRE, dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la fecha de su emisión y siempre que esté dentro del período de vigencia del reposo.

La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador o trabajadora enferma en su domicilio. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador o trabajadora dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

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

Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

Artículo 45°: Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplaza total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

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

Contingencias protegidas, edad del causante del beneficio y cobertura del Seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves.

CONTINGENCIAS PROTEGIDAS	EDAD DEL CAUSANTE DEL BENEFICIO	COBERTURA A PARTIR DE
Cáncer	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de febrero de 2018.
Trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de julio de 2018.
Fase o estado terminal de la vida.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.	01 de enero de 2020.
Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.	Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 15 años.	01 de diciembre de 2020.

CAPITULO VIII

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 46° Para proceder a la terminación del Contrato de Trabajo de los trabajadores afectos a este Reglamento y sin contraponer lo ya antes tratado, se deberán observar las normas expuestas en los artículos correspondientes que expresa el actual Código del Trabajo sobre este tema.

Párrafo 1°

Terminación del contrato por voluntad del trabajador

En todo caso, el trabajador puede poner término por renuncia voluntaria a su Contrato de Trabajo, dando aviso escrito con 30 días de anticipación. Para que este desahucio dado por el trabajador sea invocado por la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile,

deberá ratificarse ante la Inspección del Trabajo. La señalada ratificación no será necesaria tratándose de otros con duración no superior a 30 días o se hayan prorrogado por menos de 60 días.

Igual procedimiento que el señalado anteriormente se seguirá en los casos de finiquitos que sean invocados por el trabajador.

Artículo 47° A la expiración del Contrato de Trabajo y a solicitud del trabajador, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile otorgará un certificado que exprese únicamente:

- a) Fecha de ingreso;
- b) Fecha de retiro
- c) Clase de trabajo ejecutado.

CAPITULO IX

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR ACOSO SEXUAL.

Artículo 48° El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile. En la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 49° Todo trabajador de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 50° Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 51° La denuncia escrita dirigida al Director, Directorio de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 52° Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 53° El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará al Director, Directorio de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redistribución de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 54° Todo el proceso de investigación constará 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 y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 55° Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 56° El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 57° Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán, entre otras, desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b, del Código del Trabajo, es decir, terminar el Contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 58° El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Director y Directorio de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, a más tardar el día 15 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar al día subsiguiente de la conclusión de la investigación.

Artículo 59° Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 3 de notificado el informe con las conclusiones de la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 60° Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por el director, o Directorio de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al tercer día de recibida las observaciones del organismo fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 61° El afectado por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 62° Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este Reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 63° Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Artículo 64° Del acoso sexual por parte del profesor(a) a estudiante y del estudiante al profesor.

Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral

Artículo 65°: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

Artículo 66°: (Artículo 171 del Código del Trabajo) Si quien incurriere en las causales de los números (*) 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 (C. del T.), el trabajador o trabajadora afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

El trabajador o trabajadora deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.

Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador o trabajadora, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 67°: Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

(*)1: Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas.

5: 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.

7: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato)

CAPITULO X

INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 68° Las informaciones, consultas, sugerencias, peticiones y reclamos, que los trabajadores deseen obtener en relación con su trabajo, se formularán por él o los trabajadores, por escrito y se tramitarán directamente ante la Dirección y/o Administración, quien las contestara por escrito dentro del plazo de 5 días hábiles.

Artículo 69° El trabajador afectado por una sanción aplicada por la Fundación, tales como: Amonestaciones Verbales, Escritas o Multas, en conformidad a este Reglamento, podrá solicitar a la autoridad que la impuso, la reconsideración de la medida, si la considera injusta; si no es acogida, podrá aún recurrir por una vez a la autoridad disciplinaria superior. En caso de queja por una sanción aplicada con multa, el trabajador afectado podrá reclamar además ante la Inspección del Trabajo.

CAPITULO XI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE ORDEN PARA EL TRABAJADOR

Párrafo 1°

Obligaciones de orden

Artículo 70° Es obligación de los trabajadores de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile cumplir estrictamente las estipulaciones del Contrato de Trabajo, las órdenes escritas o verbales que se le impartan en función del trabajo y las de este Reglamento que, a continuación se señalan:

1. Realizar personalmente la labor convenida en su Contrato de Trabajo, de conformidad a la descripción de cargo recibida, según las normas, instrucciones y procedimientos del Empleador y correspondiente Jefe de Área. El incumplimiento de las órdenes y obligaciones que le impone el Contrato será considerado como una falta grave.
2. Los trabajadores deberán preocuparse en forma especial que el servicio entregado a nuestros estudiantes, sea satisfactorio para los mismos.
3. Aprovechar eficientemente la jornada de trabajo. Los trabajadores no podrán abandonar su puesto de trabajo por causa alguna, sin la debida autorización escrita de sus respectivos jefes.
4. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile. Desempeñar las labores con los estándares normales de eficiencia que exige el puesto de trabajo.
5. Los trabajadores de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile tendrán que abstenerse de transmitir o traspasar a otras Empresas del rubro, información de carácter privado o cualquier acto que pueda denominarse o catalogarse como sabotaje, que atenten contra los bienes o patrimonio de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile y/o de los estudiantes.
6. Dar aviso oportuno al Jefe Directo o Jefe de Área que corresponda, en caso de ausencia o falla debidamente justificada en forma personal o por medio de un tercero autorizado por el trabajador acompañando la documentación correspondiente.
7. La falta sin aviso previo del trabajador que tuviere a cargo una actividad, faena, cuyo abandono o paralización signifique un daño para la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, será causal de la cesación del Contrato de Trabajo, ello sin perjuicio de lo que resuelvan los tribunales.
8. Presentar, la correspondiente licencia médica, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio del Reposo.
9. Todo personal que sea contratado por la Empresa deberá acreditar un estado de salud compatible con el trabajo a realizar.
10. Los trabajadores que marquen tarjeta deberán hacerlo personalmente, y a la hora efectiva de ingreso y salida del establecimiento, para garantizar el debido cómputo de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo. Se considerará falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes.
11. Los trabajadores deberán mantener en el ejercicio de sus labores una conducta de sobriedad y corrección, a fin de evitar ambientes de conflicto o de tensión.
12. Es obligación que todo trabajador use a la vista su credencial identificatoria y su ropa de trabajo cuando corresponda, durante el tiempo de permanencia en las dependencias de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, además debe mantener éstas en buenas condiciones y limpia.
13. Es obligatorio el uso de los implementos de Seguridad cuando corresponda.

14. Mantener en todo momento un ambiente de cordialidad hacia sus compañeros de trabajo, evitando principalmente el uso de términos vulgares o groseros.
15. Cumplir con los requerimientos que exige la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile respecto a trabajos de índole similar, apegándose a lo establecido en las labores indicadas en su correspondiente Contrato de Trabajo.
16. Comunicar oportunamente a su Empleador, toda modificación en sus antecedentes personales, de salud, seguridad social (previsión) u otros pertinentes, que obren en poder de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, a fin de evitar futuros problemas.
17. Ante pérdidas, mermas o detrimento de los activos o del patrimonio de la empresa, se considerará pecuniariamente responsable al o los funcionarios que participaron en los hechos que condujeron a tales males. Pudiendo perseguir en el tribunal que corresponda la cancelación de los costos de reposición de los bienes afectados por quienes resulten responsables.
18. Disposición para exhibir al ingreso y a la salida de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, elementos, bolsos o artículos personales. De ser sorprendida cualquier persona con alguna especie que no pueda justificar con la boleta correspondiente o algo que acredite que es de su propiedad, estará sujeto a que se tomen las medidas legales necesarias para tal caso.
19. Estos controles tendrán el carácter de preventivo, y no el de investigatorios o pre -policial. Por consiguiente, no se aplicarán a personas especialmente determinadas, ni frente a situaciones sospechosas.
20. Las trabajadoras que gozan de fuero maternal, deberán cumplir con sus labores en forma normal, según lo dispuesto en su Contrato de Trabajo. El fuero maternal, no autoriza fallas injustificadas. Quedando, estas trabajadoras, obligadas a dar aviso dentro de las 24 horas en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile exigirá la presentación de licencia médica para tramitar el subsidio.
21. Los funcionarios que tengan cargos de supervisión, como los Jefes o Supervisores de Áreas, deberán constantemente velar por la seguridad y funcionalidad de los trabajadores y áreas que estén a su cargo. Procurar que las labores se realicen del modo y en el tiempo adecuado, preocupándose siempre de que se respeten las medidas de seguridad y eficiencia tanto en forma interna como para con terceros, a modo de no incurrir en costos ni en riesgos innecesarios.
22. Solo podrán ingresar a las áreas restringidas de acceso, aquellos trabajadores que estén autorizados para tal efecto.
23. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos que la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile determine, con el objeto de velar por su salud, y cumplir con las exigencias impuesta por la autoridad, y por la propia Fundación.
24. De igual forma la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile podrá disponer que se efectúen exámenes destinados a detectar el consumo de alcohol o drogas no prescritas médicamente, con el propósito de prevenir accidentes laborales que involucren tanto al trabajador como al resto del personal.
25. Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.

26. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
27. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida.

Párrafo 2º

Prohibiciones de orden

Artículo 71º Serán prohibiciones de orden para el trabajador, y tendrán el carácter de esenciales, de tal manera que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como de incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el Contrato y de este Reglamento Interno, que, por lo mismo, autorizan al Empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral sin derecho a indemnización de desahucio, según la gravedad de la falta de que se trate.

1. Adulterar el registro o tarjeta de asistencia en el reloj control u otro que se lleve, sea modificando la hora de ingreso o salida propia o de otro trabajador o hacer marcar su tarjeta por un tercero. También laborar horas extraordinarias sin la autorización de su superior directo.
2. Faltar o abandonar al trabajo, sin previo aviso y autorización de la jefatura directa competente para este caso. No podrán en ningún caso acumular fallas por cuatro medios días dentro del mes calendario, sean continuados o parcializados.
3. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario. Los atrasos no podrán compensarse con los horarios de salida.
4. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile o de asuntos personales, o atender a personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen labores similares a las de Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
5. Desarrollar, durante la jornada de trabajo y dentro de las oficinas o locales de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile actividades sociales, políticas o sindicales.
6. Dormir en recintos de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
7. Tomar bebidas alcohólicas, comer o fumar dentro de los lugares de trabajo en que está expresamente prohibido. En la hora de descanso sólo podrá hacerse en los lugares destinados a este objeto.
8. Se prohíbe fumar en todo el recinto de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
9. Presentarse al trabajo en condiciones físicas y mentales poco aptas para desempeñar su labor, sean estas por cansancio excesivo por realizar trabajos particulares en horarios distintos a los de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile o por la influencia de algún tipo de droga, estupefaciente o alcohol, *bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo*.
10. Introducir, vender o consumir cualquier tipo de productos propios, dentro del horario y recinto de trabajo correspondiente.

11. Utilizar la infraestructura, maquinarias u otros activos o capitales de la Corporación Metodista, en beneficio personal suyo.
12. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, supervisores, compañeros de trabajo, estudiantes o cualquier persona interna o externa a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, de igual forma el alentar o provocar riñas entre ellos.
13. Efectuar trabajo lento o actuar en alguna otra forma que afecte a la planificación u obtención de resultados.
14. Sacar, sustraer o retirar herramientas, maquinarias, mercaderías, valores, materiales de trabajo o cualquier otro activo perteneciente a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, fuera de ella y sin la autorización competente.
15. Portar cualquier tipo de armas dentro del horario de trabajo y recintos de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, salvo expresa autorización de la dirección y/o administración y por alguna razón muy justificada.
16. Causar intencionalmente o por negligencia expresa, cualquier tipo de daños, tanto a las maquinarias, equipos como a otros activos de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
17. Practicar juegos de azar o de cualquier otra índole, en horarios y dependencias de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
18. Negociar cualquier regalía en especie o inmueble que le otorgue la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile como beneficio con terceros, a fin de obtener lucro por este concepto.
19. Ingresar bolsos, maletines o paquetes de gran tamaño al interior de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, no permitiendo ser revisados a la entrada ni a la salida por personal de seguridad o Jefes respectivos.
20. Los abusos constante y persistente de tiempos ociosos dentro del horario de trabajo.
21. Trabajar sobre tiempo o en turnos que no le corresponda sin la previa autorización de su Jefe directo.
22. Hacer caso omiso de las disposiciones que exige e indica el Contrato de Trabajo y correspondiente Reglamento Interno que rige a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
23. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, bajo los efectos de drogas o estupefacientes, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, beberlas o consumirlas o darlas a beber o consumir a terceros. Sin perjuicio de que incurre en conducta negativa grave, sancionable penalmente, su ocurrencia pondrá termino inmediato al Contrato de Trabajo.
24. Causar intencionalmente, o actuar con negligencia, daños a maquinarias, materias o productos terminados. Sin perjuicio de la causal de despido, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile podrá ejercer las acciones civiles, criminales y demás que la Ley contempla.
25. Abandonar su puesto antes de ser reemplazado, cuando se trabaje en régimen de turno. En consecuencia el trabajador debe continuar en su puesto mientras no se produzca el reemplazo. El abandono del trabajo sin previa entrega al trabajador reemplazante, será causal suficiente de la caducidad del Contrato de Trabajo.
26. Romper, rayar o retirar afiches, memorando, circulares, y/o publicados autorizados por la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

27. Realizar cualquier acción que contamine o deteriore las condiciones de sanitización e higiene de cualquier área que se encuentre, como así también máquinas y materiales que intervengan en el proceso educativo.
28. Realizar cualquier acción que resulte en la incorporación a los sistemas computacionales de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, software no autorizados por la Fundación, sean éstos de uso común a todos los funcionarios de un área, como de uso exclusivo personal.
29. Alterar, cambiar, accionar instalación, equipos sistemas eléctricos, electrónicos, máquinas sin haber sido expresamente autorizado para ello.
30. Negarse a entregar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de seguridad o acerca de incidentes ocurridos.
31. Hacer uso excesivo del equipo telefónicos celulares (móviles) en asuntos personales, en horarios de trabajo, ya sea desde equipos particulares o de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
32. No ejecutar lo exigido por el estatuto docente. De las sanciones que se apliquen a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile circunstancias, especialmente en lo relativo a la aplicación de multas, será responsable solidario el trabajador, el cual responderá pecuniariamente.
33. Perder o no tener documentos, maquinarias o equipos a su cargo o del área correspondiente, que exponga a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile a sanciones o multas de cualquier organismo fiscalizador.
34. Se prohíbe a todos los trabajadores que tienen a su cargo: lactantes, párvulos, jóvenes bajo su cuidado, propinar castigos ya sean de orden físico, verbal o psicológico.
35. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
36. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
37. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
38. Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
39. Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
40. Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del Jefe de la unidad responsable en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
41. Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
42. *No dar cumplimiento a las medidas de distanciamiento social, Uso de mascarillas, higiene frecuente de manos frente a riegos de contagio por virus COVID-19.*

CAPITULO XII

DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES, MULTAS Y SUS RECLAMACIONES

Artículo 72° Las sanciones previstas en este Reglamento serán las amonestaciones (escritas y verbales), multas y finalmente el término del Contrato de Trabajo si la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile así lo decidiera.

Las amonestaciones podrá ser verbal o escrita. La amonestación verbal consiste en un llamado de atención al trabajador en forma reservada por parte de un superior directo. La amonestación escrita podrán ser simple o grave.

Las amonestaciones simples serán de carácter interno y las graves irán con copia a la Inspección del Trabajo o a otras Autoridades Legales Administrativas, según procediere.

Artículo 73° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile en caso de falta grave, podrá aplicar al infractor una multa de hasta el 25% de su remuneración diaria. El afectado con esta medida podrá solicitar reconsideración directamente a la Dirección, Jefe Administrativo, situación que deberá ser resuelta dentro del plazo de dos días hábiles de notificada la sanción. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador también podrá reclamar respecto de la sanción aplicada, ante la Inspección del Trabajo respectiva.

El producto de las multas será destinado a las instancias que la misma Ley dispone.

Artículo 74° La infracción a cualquiera de las normas del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, constituirá incumplimiento grave por parte del infractor de las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo. Dará derecho al Empleador poner término inmediato a su contrato de trabajo, en los términos del artículo 160 del Código del Trabajo y sin derecho a indemnización de desahucio.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo que en definitiva puedan resolver los Tribunales de Justicia. La no aplicación de esta sanción por alguna de las infracciones, no podrá ser interpretada como una renuncia a aplicarla en caso de reincidencia, de manera que no contradirá a su aplicación en un evento futuro.

Artículo 75° Antes de recibir el finiquito, cuando correspondiere, el trabajador estará obligado a devolver los elementos de trabajo, y cualquier otro artículo de propiedad de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, o su valor de reposición, cuando le hayan sido entregados a su cargo. Además, cuando le sea exigido, debe entregar una cuenta de los asuntos al Superior directo.

CAPITULO XIII

CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 76° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile como Institución con personalidad jurídica privada, sin fines de lucro, que tiene por objeto: EDUCACION INTEGRAL E INCLUSIVA, en sus principios integrales, establecidos en la Palabra de Dios, la Santa Biblia". Es también su Misión fundamental Evangelizar a través de la Proclamación, la Enseñanza, la Comunión y el Servicio.

El presente Capítulo se entiende complementario a la normativa legal y convencional existente (disposiciones legales, contratos de trabajo, reglamento interno, manuales de procedimiento, etc.), entregando pautas de principios y valores que los trabajadores de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, deberán tener en consideración, y las causales deberán ser observadas y respetadas.

Artículo 77° Su misión y sus objetivos se enmarcan en el respeto estricto y apego a los valores, que la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile promueve y lo propone como el comportamiento de todos sus trabajadores.

Artículo 78° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile otorga especial importancia al trabajo tesonero y honrado; respeto a la palabra empeñada; cumplimiento de compromisos; buena fe en los acuerdos libremente contraídos.

Artículo 79° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile manifiesta su confianza en las personas; valora la excelencia; y promueve la formación de equipos humanos para cumplir con tareas e ideales comunes con eficiencia y honestidad; procura, así mismo, su bienestar y calidad de vida.

Artículo 80° Junto con el reconocimiento del valor y dignidad de las personas, la seguridad y la salud en el trabajo, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile promueve el respeto y la protección del medio ambiente y concibe el conjunto de sus acciones como una contribución a la calidad de vida de la comunidad y el engrandecimiento de la nación.

Artículo 81° La confidencialidad es un aspecto de importancia, sin considerar la forma que esta información tenga. Los trabajadores deben ser cuidadosos en cuanto a lo que dicen, a quién lo dicen y donde lo dicen. Dentro de la información considerada como confidencial, se incluye aquella vinculada al propio giro o condición financiera de la Empresa, la información acerca de los trabajadores y aquella recibida de parte de un apoderado o estudiante.

Artículo 82° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, como miembro de la Iglesia Metodista de Chile, quien está facultada por el Estado para realizar matrimonios, ella promueve y exige que sus miembros y trabajadores cumplan con la promesa y compromiso adquirido con el matrimonio. Por lo tanto, toda relación extramatrimonial entre el personal (adulterio), será causal de despido.

Artículo 83° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile declara que la relación entre los trabajadores debe concordar con sus valores y principios éticos declarados, además se prohíbe:

1. Hacer uso indebido de Internet.
2. Enviar correos electrónicos basura.
3. Difundir o diseminar información personal de los trabajadores.
4. Hacer posible o permitir que cualquier persona tenga acceso o pueda visualizar contenido confidencial de la Empresa.

5. Descargar o bajar archivos, que contengan spams, virus y/o videos con información contraria a la moral y a las buenas costumbres.
6. Utilizar un lenguaje inadecuado o participar en acciones o situaciones obscenas.

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 84°: Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad consiste en la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva, orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad, para participar plenamente en la vida política, educativa, laboral, económica, cultural y social.

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

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

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

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

- a) Incorporar como valores y cultura de la empresa, la integración e inclusión.
- b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de su ambiente laboral.
- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de la empresa, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.

- e) Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g) Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.

Artículo 85°: 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.

DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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. No obstante, el artículo quinto de las Disposiciones Transitorias de la Ley N° 21.015 establece que las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a esta obligación a partir del 01 de abril del año 2019.

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.

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

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

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

Hasta el 01 de abril del año 2020, las empresas podrán cumplir esta obligación, sin necesidad de contar con una razón fundada.

DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Artículo 86°: Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

TITULO II: HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Artículo 87° El presente título tiene por objeto establecer las disposiciones generales y de prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, las que tendrán el carácter de

obligatorias para todo el personal de la Empresa, en conformidad a lo dispuesto en la Ley 16.744; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El artículo 67 de la Ley 16.744, dispone textualmente:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos le impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal, que se les haya proporcionado o exigido o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo".

La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

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

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.

Artículo 88° Las normas que contiene este título han sido estudiadas y establecidas con el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, a establecer clara y públicamente las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir. El cumplimiento de ellas no significará exigencias excesivas, en cambio, contribuirá a aumentar la seguridad de las labores que sean pertinentes y en los lugares de trabajo.

Artículo 89° Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe.

Para ello la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Glosario

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

EMPRESA: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador, para estos efectos la “Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile”, Rut. N° 65.002.810-0.

JEFE DIRECTO: La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora.

TRABAJADOR: Toda persona que, en cualquier carácter preste servicios a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile por los cuales percibe remuneración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

RIESGO PROFESIONAL: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un Accidente o una Enfermedad Profesional

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Es el elemento o conjunto de elementos que protege el cuerpo del trabajador y que evita o aminora las consecuencias de una lesión o daño.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5° Ley 16.744).

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 o viceversa, siendo también accidentes de trayecto aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda a distintos empleadores. En este último caso se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. (Art. 5°, inc. 2°, Ley N° 16.744).

ENFERMEDADES PROFESIONALES: Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. (Art. 7°, inc. 1°, Ley N° 16.744).

ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO: La Asociación Chilena de Seguridad y todos los organismos de previsión social a que se encuentren afiliados los trabajadores y en cuyas leyes orgánicas o estatutos se contemple el pago de pensiones.

NORMAS DE SEGURIDAD: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario y/o de la Asociación Chilena de Seguridad.

COMITE PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS: Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.

INVESTIGACION 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.

TELETRABAJO: Aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

TRABAJO A DISTANCIA: Aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES

Artículo 90° Todo trabajador que ingrese recibirá del Experto en Prevención de Riesgos, del Supervisor directo, y/o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad si lo hubiera en el centro de trabajo, instrucciones específicas sobre las normas de prevención de riesgos en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, así como el riesgo que implica el cargo y las medidas preventivas descritas en este Reglamento, Anexo N° 3, O.D.I (Obligación de informar).

Hospitalización y atención médica

Artículo 91°: La Asociación Chilena de Seguridad ACHS, es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal de la empresa Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

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 92°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Asociación Chilena de seguridad ACHS. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Asociación Chilena de seguridad ACHS, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Asociación Chilena de Seguridad ACHS, a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 93° Conforme a lo anterior los objetivos de estas normas sobre higiene y seguridad son los siguientes:

- a) Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud e integridad física y o psicológica.

- b) Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.
- c) Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores, materiales, equipos, infraestructura, mercaderías, etc.
- d) Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile y o terceros.
- e) Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

Artículo 94° Todos los trabajadores de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile desde el más alto Ejecutivo hasta el trabajador recién ingresado están protegidos por las disposiciones de la Ley 16.744, que establece atención médica, subsidios, indemnizaciones y otros beneficios, siendo Administradora del seguro la Asociación Chilena de Seguridad, que es la institución a cargo de las obligaciones en la atención de accidentes y enfermedades profesionales de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

Artículo 95° Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el Contrato de Trabajo, en otros cuerpos legales y reglamentos internos que por el funcionamiento mismo de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile o se dicten en el futuro, todos los trabajadores deberán someterse a las disposiciones de este Reglamento

Párrafo 1°

De los exámenes médicos

Artículo 96° Todo trabajador que ingresa a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile deberá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional, si se estima conveniente.

En el caso de personas que estén optando a un cargo en el cual sea necesario el uso de protecciones auditivas, además deberán someterse a un examen audiométrico.

Asimismo, dará cumplimiento a lo previsto en el Art. 71 de la Ley N° 16.744 que hace mención a: si el trabajador es afectado por alguna Enfermedad Profesional este deberá ser reubicado a otra faena donde no esté expuesto al agente causante de dicha enfermedad.

Artículo 97° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, de acuerdo a los resultados de los exámenes, se reservará el derecho de contratar, de trasladar de trabajo o desahuciar el Contrato de Trabajo, si procede.

Párrafo 2°

Del análisis de accidentes y atención de lesionados

Artículo 98° Se establece que el objetivo de un análisis e investigación de accidente, es determinar las causas que lo produjeron, vale decir, detectar las condiciones y acciones inseguras que contribuyeron a producirlo, a fin de reparar o corregirlos y evitar su repetición.

No tratándose de establecer culpabilidad, las entrevistas a los afectados y testigos serán de carácter meramente informativo.

Investigación de los accidentes

Artículo 99°:

- a) Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

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

Artículo 100°:

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

Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N° 40, Ley N° 16.744)

Artículo 101°: El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a) Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.

- c) Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- d) Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- e) Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

Artículo 102° Se establecen las siguientes normas y procedimientos de denuncias de accidentes:

- a) Accidente (lesión de las personas) será informado en el formulario interno "Report de Accidente" (entregado por la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile), por el jefe directo, indicando además si hubo pérdida de material o daños a los bienes de la Fundación, al Departamento de Prevención de Riesgos, con esta información el Experto en Prevención de Riesgos de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, emitirá la DIAT electrónica (Denuncia Individual de Accidente de Trabajo) a la Asociación Chilena de Seguridad.
- b) Accidente con pérdidas de materiales o daños en los equipos: Aun no habiendo lesión personal se hará un informe de las pérdidas, siendo evaluadas en lo posible por el jefe directo del área afectada.
- c) Estas investigaciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las que realice el Comité Paritario, cuando proceda.

Todos los análisis e investigaciones de accidentes deberán remitirse al Departamento de Prevención de Riesgos de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, a más tardar dentro de las 48 horas de ocurridos.

Artículo 103° Este procedimiento de investigación no regirá en los casos de accidentes ocurridos en el trayecto. Sin embargo, el Experto en Prevención de Riesgos se ceñirá para ello a lo dispuesto en el Art. 7° del Reglamento de la Ley 16.744, cuyo texto legal señala:

"El trayecto directo, a que se refiere el inciso 2° del Art. 5° de la Ley, es el que realiza entre la habitación y el lugar de trabajo y viceversa siendo también accidentes de trayecto aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda a distintos empleadores. En este último caso se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro".

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá acreditarse mediante parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes. En este caso, el trabajador lesionado será quien deba acreditar directamente la calidad de siniestro laboral ante la Asociación Chilena de Seguridad y no la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

Artículo 104° Los jefes de sección y todo aquel que tenga personal a su cargo deberán velar que el lesionado sea enviado al Policlínico o establecimiento asistencial de Salud ante cualquier lesión que se les denuncie durante la jornada de trabajo, según sea el caso, ateniéndose a las normas y procedimientos de ese servicio.

Artículo 105° En caso que el lesionado sea atendido en policlínico, se enviará a posta, hospital o seguirá en su trabajo, según sea el caso, ateniéndose a las normas y procedimientos de ese servicio.

Artículo 106° Los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades profesionales y que se encuentren trabajando fuera de las bodegas, locales, recintos o faenas de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, deben ser trasladados a los centros asistenciales de la Asociación Chilena de Seguridad de la zona y comunicar esta situación al Departamento Prevención y/o al Experto en Prevención de Riesgos. Con posterioridad deberá comunicarse la fecha de reingreso al trabajo del accidentado, enviándole el certificado de ALTA respectivo.

Artículo 107° Cada vez que ocurra un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el encargado de personal deberá bloquear, retirar la correspondiente tarjeta de asistencia y reteniéndola hasta que el afectado se presente con el documento de alta respectiva. Sólo en estas circunstancias autorizará el reingreso del trabajador y entregará la tarjeta de asistencia retenida en custodia, informando el alta al jefe directo del funcionario.

Párrafo 3°

De la notificación inmediata del accidente grave o fatal

Artículo 108° Definiciones: según lo establecido por la SUSESO (Circular N° 2.345), se entiende lo siguiente:

Accidente fatal: a causa o con ocasión del trabajo y que provocan la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

Accidente grave: a causa o con ocasión del trabajo y que:

- a) Obligue a realizar maniobras de resucitación, o a realizar maniobra de rescate
- b) Ocurra por caída de altura de más de 2 metros
- c) Provoque en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
- d) Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal del área afectada.

Área afectada: aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar las área en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en riesgo la seguridad de otros trabajadores.

Artículo 109° A la normativa vigente, establecida en el artículo 76 de la Ley 16.744, esto es, la obligación del empleador de notificar al Organismo Administrador, una vez inmediatamente producido todo accidente o enfermedad profesional, se incorpora el siguiente inciso 4°: *“en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación”.*

Artículo 110° El inciso 5° del artículo 76 de la Ley 16.744 establece que en el caso de accidentes graves y fatales: *“el empleador deberá suspender de forma inmediata las áreas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.”*

La reanudación del trabajo sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas”.

Artículo 111° Según la normativa mencionada en los artículos anteriores; le corresponderá a quien dirige la Institución, ya sea, el director y/o Administrador, cuando ocurra un accidente grave o fatal:

- a) Informar de inmediato tanto a la Inspección del Trabajo como a la Seremi de Salud, correspondiente al domicilio de los hechos.
- b) Suspender el área afectada
- c) Proceder a evacuar a los trabajadores del área afectada, si existe peligro para su seguridad y vida.
- d) Avisar a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud sobre las correcciones efectuadas que permitan seguir laborando sin riesgo para la seguridad y vida de los trabajadores.

Párrafo 4°

De la responsabilidad de los niveles de mando

Artículo 112° Los distintos niveles de mando o supervisión y, en general, toda persona que tenga trabajadores a su cargo, serán responsables directos que los trabajos se efectúen con la máxima seguridad, como también que estén de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en obras y en este Reglamento. Todo supervisor o jefe directo debe tomar en cada momento las medidas de seguridad que sean necesarias ante cualquier nueva labor.

Artículo 113° Asimismo, y en forma que se establece en la Política de Seguridad de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, será norma de estos mandos velar por lo siguiente:

- a) Que se mantengan los lugares de trabajo, ordenados y en las mejores condiciones ambientales.
- b) Que las áreas destinadas al tránsito, ubicación de elementos contra incendios y de primeros auxilios, se mantengan despejadas.
- c) Que, especialmente el personal, no se presente en estado de embriaguez, o bajo los efectos de drogas.
Si existieren dudas, deberá enviársele al trabajador para que se le practique un examen.
- d) Inspeccionar debidamente en forma periódica los equipos y herramientas del personal para que estén en buen estado de uso.
- e) Cooperar con el cometido que le corresponda al Comité Paritario y/o de riesgos psicosociales
- f) Hacer corregir de inmediato cualquier condición o acción insegura, no importando que éstas correspondan a otras áreas o secciones.
- g) Participar en forma activa en charlas, cursos de primeros auxilios y de seguridad, y transmitir estos conocimientos a sus trabajadores.
- h) Aplicar las sanciones contempladas en el artículo correspondiente de este Reglamento, informando al encargado de seguridad.

- i) Acatar cualquier orden que tienda a dar seguridad y protección a los trabajadores y bienes de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, especialmente las que se desprenden de los análisis de accidentes.
- j) Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo Único, inciso 3° del Decreto 50 de 1988, sobre la obligación de informar a todos los trabajadores de los riesgos laborales a que se encuentran expuestos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto para su ejecución segura.

Párrafo 5°

De los elementos de protección personal

Artículo 114° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile proporcionará "a cargo del trabajador" los elementos de protección personal que se requieran para los trabajos que en ella se necesiten.

Artículo 115° La adquisición, especificación y normas de uso los implementos de protección personal y equipos de seguridad deberán contar con el V°B° del director, jefe; Supervisor o Administrador de la Institución.

Artículo 116° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile establecerá los elementos de protección personal que deberán usarse para cada trabajo.

Párrafo 6°

Ley N° 20.096 de Ozono

Artículo 117° Cuando los trabajadores deban realizar sus funciones expuestos al sol, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile adoptará las medidas necesarias para proporcionar elementos de protección.

Las medidas se adoptarán cuando los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social anuncien antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones y de los riesgos asociados ya que conforme a la Ley deben señalar los lugares geográficos en que se requiera protección especial contra los rayos ultravioleta.

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

Párrafo 7°

Otras disposiciones

Artículo 118° Se deja establecido que este Reglamento y sus normas, se hace extensivo, en carácter obligatorio, a todas aquellas personas que, sin pertenecer a la Fundación Educacional

de la Iglesia Metodista de Chile, tengan que realizar trabajos en los recintos de la misma o donde ella se encuentre realizando trabajos por cuenta propia o de terceros.

CAPITULO III

OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Párrafo 1°

Del conocimiento del reglamento interno de orden higiene y seguridad.

Artículo 119° El personal de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, a todo nivel, está obligado a tomar conocimiento de este Reglamento y cumplir con sus disposiciones. Para ello, se entregará un ejemplar a cada trabajador del mismo, el que deberá mantener en su poder.

Artículo 120° Se establece que, desde el momento de entrega del presente Reglamento, no se aceptará como excusa de incumplimiento, ignorancia de sus disposiciones, procedimientos e instrucciones.

Párrafo 2°

Del uso y correcta conservación de los elementos de protección personal

Artículo 121° El uso de los elementos de protección personal que la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile entrega a sus trabajadores, conforme lo dispone el presente Reglamento, deberá ser permanente mientras se cumple con la función para la cual fueron entregados. Será obligación para el Trabajador cumplir especialmente con lo siguiente:

- a) Todo trabajador deberá usar el equipo de protección que le proporciona la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o el elemento de protección si éste no le acomoda o le molesta para efectuar el trabajo. Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile y por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la Corporación, salvo que el trabajo así lo requiera. Para solicitar nuevos elementos de protección el trabajador está obligado a devolver los elementos que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.
- b) El trabajador deberá informar en el acto inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición o colaborando a encontrarlo o repararlo.
- c) Todo trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba, en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las normas de seguridad o reglamentos.

Artículo 122° Los elementos y equipos de protección personal deberán ser cuidados y conservados al máximo por los usuarios. Por lo tanto, la frecuencia de reposición de estos será estrictamente controlada.

Artículo 123° El procedimiento de canje o solicitud de nuevos equipos o elementos de protección será el siguiente:

- a) El trabajador debe entregar el elemento de protección gastado o deteriorado que va a cambiarse. Sin el canje respectivo, se repondrá el elemento, pero el valor cotizado, a la misma fecha será descontado al trabajador.
- b) También será causa de descuento si la reposición del elemento deteriorado obedece a negligencia del trabajador.
- c) Se exceptúan de lo anterior aquellos casos comprobados de pérdidas o deterioro de elementos, con ocasión exclusiva del trabajo, que serán autorizados por el supervisor autorizado para tal efecto.
- d) Por razones de higiene, los anteojos, respiradores, máscaras, guantes, zapatos u cualquier otro elemento exclusivamente de uso personal, en los cuales haya riesgo de contraer enfermedades infecciosas, no podrán ser facilitados para realizar labores similares a otro trabajador.
- e) Aquellos elementos y equipos de protección que se necesitan para tareas no habituales o miscelánea en un determinado taller deberán ser solicitados a préstamos en la respectiva bodega, pañol, por la persona debidamente autorizada. Una vez desocupados, procederá a devolverlos de inmediato.
- f) Toda entrega de accesorios o elementos de trabajo y protección quedará debidamente registrada en tarjetas de cargo y el usuario dejará constancia de su recibo. Asimismo quien recepcione la devolución de ellos.

Artículo 124° Todo trabajador que sea sorprendido trabajando sin su correspondiente elemento de protección personal que se haya entregado para realizar su labor, se presumirá que los ha perdido, por lo tanto, se le aplicará lo preceptuado en el artículo anterior, sin perjuicio de las demás sanciones que contempla este Reglamento.

Párrafo 3°

Del uso y conservación de los elementos de trabajo

Artículo 125° Las herramientas, máquinas, equipos de trabajo y de protección que se entreguen al personal a su cargo y cuidado, deben ser mantenidas en óptimas condiciones y el trabajador debe darle el uso para los fines que fueron entregados.

Deberá, asimismo, el trabajador tomar los resguardos y precauciones necesarias para evitar su extravío, uso indebido o daños de las mismas. El personal debe comunicar y solicitar oportunamente los cambios de herramientas en mal estado o la sustracción y/o pérdida de estas.

Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias, implementos y herramientas que utiliza para efectuar el trabajo, tanto a las

destinadas a la producción, como a las de seguridad e higiene. En todo caso deberá responder personalmente de las pérdidas de herramientas entregadas a su cuidado bajo recibo.

Deberá, así mismo, cuidar y velar por el aseo y la buena mantención de su área de trabajo, equipos instalaciones, maquinarias o herramientas, dejándolas en orden y despejadas de obstáculos para evitar accidentes. Cualquier desperfecto o mal funcionamiento de los equipos, deberá ser comunicado de inmediato a su superior directo.

Los trabajadores que efectúen una reparación o revisión de instalaciones que les exija intervenir el lugar, este tendrá que quedar en buenas condiciones procurando mantenerlas en buen estado de uso. Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de una máquina deberá desconectarla del sistema eléctrico, para prevenir cualquier imprudencia de terceros, que al ponerla en movimiento cree condiciones inseguras. Esta misma preocupación, deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

Todo trabajador deberá dar aviso de inmediato a su jefe, y en su ausencia de éste, a cualquier ejecutivo de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, de toda anomalía que observe en las instalaciones en el cual trabaja.

Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile se reserva el derecho a evaluar la circunstancia de ocurrencia del hecho y proceder a su reposición - con o sin cargo al responsable - de acuerdo a esta evaluación.

Párrafo 4º

Del acatamiento de las normas y métodos de trabajo interno y de las medidas de higiene y seguridad

Artículo 126º Es obligación de todo trabajador acatar los procedimientos y métodos de trabajo y no improvisar o cambiar sistemas recomendados como seguros. Si existieren dudas sobre algún método, deberá consultarse con el jefe directo.

Artículo 127º Todas las medidas de higiene y seguridad emanadas de este Reglamento, y sin perjuicio de las que se contemplan en el Código Sanitario y otros decretos anexos de la Ley 16.744, deben ser cumplidas en forma obligatoria por los trabajadores, entre ellas las siguientes:

- a) Todo trabajador deberá presentarse a su trabajo en forma aseada y con su ropa de trabajo limpia y ordenada.
- b) Deberá cooperar porque su lugar de trabajo se mantenga permanentemente aseado y ordenado.
- c) Todo trabajador deberá usar en forma conveniente los Servicios Higiénicos y colaborar con su aseo, que será en su propio beneficio.
- d) Como medida de seguridad, y velando por la integridad física de los trabajadores, éstos no deberán correr o jugar en las salas de baño. Los resbalones y caídas en estos casos son frecuentes por su piso generalmente jabonoso y húmedo.
- e) Por riesgo de contaminaciones, los alimentos deben consumirse en los lugares indicados para tal efecto, no permitiéndose al personal hacerlo dentro de los lugares de trabajo.
- f) Como medida de seguridad, todo trabajador que debe operar equipos con partes móviles, debe usar en sus trabajos el pelo corto, para evitar atrapamientos.

- g) El personal del Área Eléctrica se abstendrá de usar cualquier elemento metálico, tanto en su vestuario como en su propia persona.
- h) Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato.
- i) El trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los incidentes que ocurran en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile. Deberá avisar a su jefe inmediato, cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente ocurrido a algún colega. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y relatar los hechos presenciados o de que tenga noticias cuando lo requiera algún supervisor o el Organismo Administrativo del seguro respectivo.
- j) Todo trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja. Debe asimismo, conocer la forma de operarlos.
- k) Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio u otro siniestro, deberá prestar auxilio y dar aviso en voz alta al jefe inmediato, o cualquier ejecutivo o al resto del personal que se encuentre cerca. Dada la alarma, los trabajadores se incorporan disciplinadamente al procedimiento establecido en la norma de seguridad vigente en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile. Si se presume riesgos de enfermedad profesional, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que se disponga en la oportunidad y lugar que se determine.

Párrafo 5º

De las obligaciones en caso de accidentes

Artículo 128º Todo trabajador que sufra cualquier tipo de malestar o enfermedad que pueda afectar su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá dar cuenta a su jefe inmediato.

Para que se adopten las medidas pertinentes, especialmente, si padece de epilepsia, mareos, problemas cardiovasculares, deficiencias auditivas o visuales u otras que puedan poner en riesgo la seguridad individual o general de los trabajadores.

Artículo 129º Aquel trabajador que sufra un accidente dará cuenta inmediata de su ocurrencia, indicando en forma precisa la forma y circunstancia en que ocurrió tal hecho. Igual obligación regirá respecto de los accidentes que se produzcan en el trayecto. En este último caso, si el accidente es menos grave o leve, deberá recurrirse a la Asistencia Pública y/o al Policlínico o Servicio de la Asociación Chilena de Seguridad u otro delegado al efecto.

Artículo 130º Cada vez que ocurra un accidente con lesión, las personas o trabajadores que presencien el hecho, deberán preocuparse que reciba atención de primeros auxilios, recurriendo al botiquín que debe estar dotado de los elementos básicos, comunicar a la jefatura superior inmediata, y enviando al accidentado por los medios que disponga la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, directamente al Servicio de atención al cual este afiliada ésta, si la lesión reviste cierta gravedad. En este caso, necesariamente deberá extenderse la denuncia de accidente que corresponda, en un plazo no mayor a 24 horas.

Artículo 131º El trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo y que como consecuencia de él deba ser sometido a tratamiento médico, sólo podrá reincorporarse a sus

labores habituales, previa presentación del "Certificado de Alta" otorgado por el médico tratante de la Asociación Chilena de Seguridad.

Párrafo 6º

Normas y recomendaciones generales de prevención

Artículo 132º Del orden y aseo en los lugares de trabajo:

- a) Los pisos deberán mantenerse limpios, libres de obstrucciones y de sustancias deslizantes. Deberán eliminarse los excesos de cera, grasas, aceites y otras materias derramadas sobre ellos.
- b) Las bodegas y/o pañoles deberán estar permanentemente limpios y ordenados. Respetar las normas de higiene en la empresa a fin de evitar las condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contagios, contaminaciones, para atraer moscas y roedores.
- c) Utilizar casilleros individuales para tareas diferentes de aquellas para lo cual fueron diseñadas, prohibiéndose almacenar en ellos comidas, desperdicios y basuras, trapos sucios, sobrantes, etc.; debiendo mantenerlos permanentemente aseados.
- d) Preocuparse del orden, limpieza del lugar de trabajo, máquinas y elementos que tengan a su cargo, manteniéndolo libres de comida, desperdicios y basuras, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados con este propósito.
- e) Realizar siempre todo tipo de trabajo con las medidas de seguridad, prevención e higiene pertinentes, evitando así accidentes, pérdidas y costos innecesarios. (Un trabajo mal realizado o irresponsable genera gastos por: lentitud, accidentes, pérdidas o mermas, el rehacer por ineficiencias etc.).
- f) Las basuras y desperdicios se deberán depositar en recipientes con tapa, distribuidos en distintos lugares de trabajo.
- g) Todo el personal debe preocuparse que los elementos de combate de incendios se mantengan en lugares accesibles, libres de obstáculos y en buen estado.
- h) Todo trabajador deberá respetar las áreas de tránsito, de almacenamiento y otras establecidas y demarcadas en los lugares de trabajo.
- i) Será responsabilidad de los supervisores y jefes velar por el cumplimiento de estas instrucciones.
- j) Las herramientas de cargo del personal, así como todas las que se utilicen, deben mantenerse en buenas condiciones. Las herramientas quebradas o defectuosas deben ser devueltas para su reparación o cambio.
- k) Las herramientas eléctricas portátiles se deben conectar a tierra en forma efectiva, usando enchufes apropiados.
- l) Las herramientas con filo o puntas agudas deben estar previstas de resguardos cuando no se utilicen.
- m) Las herramientas de mano deben mantenerse limpias de aceite o grasas que las hagan resbaladizas. Evitará magulladuras u otras lesiones.
- n) Las limas deben estar provistas de mangos firmes y apropiados. No deben usarse sin ellos.

- o) Cuando se corten alambres bajo tensión o resortes, debe fijarse uno de los extremos para evitar que salte al cortarse.
- p) Los alicates no deben usarse como llaves para apretar o aflojar tuercas.
- q) Use siempre la herramienta apropiada para cada trabajo.

Párrafo 7°

Ley N°20.001 “Regulación del peso máximo de carga humana”

Artículo 133° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile acorde con la normativa cumplirá con lo que se refiere a la manipulación manual de carga y descarga de productos.

Artículo 134°: La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile velará por que en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

Artículo 135° El concepto de manipulación para estos efectos comprende toda operación de transporte o sostén de carga, cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 136° La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile utilizará medios adecuados especialmente mecánicos para evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo la Fundación con la colaboración de la Asociación Chilena de Seguridad entregará información y capacitación respecto de los métodos de trabajo que se deben utilizar para proteger la salud de los trabajadores.

Artículo 137° En aquellas labores en la cual la manipulación manual de cargas se hace inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, los trabajadores no deberán apear cargas superiores a 25 kilos.

Artículo 138° Para los menores de 18 años y las mujeres sin condicionante de edad, no podrán llevar, transportar carga, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilos.

Artículo 139° En el caso de las mujeres embarazadas, quedan estrictamente prohibidas las operaciones de carga y descarga manual.

Artículo 140° Cabe precisar que los pesos de carga señalados son pesos de carga máximo, lo cual no implica que necesariamente se deban cargar dichos pesos.

De todas formas, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile velará y adoptará las medidas para que los pesos de carga guarden relación con las condiciones físicas del trabajador que realizará la labor, factor que deberá tener en consideración quien dicte la orden de ejecución.

Párrafo 8°

De las escalas

Artículo 141° Recomendaciones en el uso de las escalas:

- a) El trabajador deberá cerciorarse que los largueros y peldaños estén en buenas condiciones. Las escalas en que falten peldaños o los tengan sueltos, o en general, aquellas que se encuentran en mal estado, deben ser inmediatamente reemplazadas, reparadas o dadas de baja.
- b) Las escalas no deberán colocarse en ángulos peligrosos ni se afirmaran contra suelos resbaladizos, cajones o tableros sueltos.
- c) El ángulo seguro de colocación de una escala es de 75 grados. Para lograrlo se calcula $\frac{1}{4}$ del largo de la escala como distancia de separación desde su base al muro de apoyo.
- d) Las escalas portátiles deben equiparse con zapatas antideslizantes.
- e) Si no es posible afirmar la escala en ángulos y forma segura, deberá solicitarse la colaboración de otra persona para sujetar la base.
- f) Para subir o bajar por una escala, debe hacerse de frente a ella y con las manos libres. Los materiales y/o herramientas se deben subir o bajar por medio de cuerdas.
- g) Las escalas portátiles de madera no deben pintarse ni enmasillarse; para su mantención, periódicamente se deben cubrir con aceite de linaza o barniz transparente, con el objeto de revisar sus fibras y no ocultar daños.
- h) Los cajones, barriles, tambores o sillas, no han sido contruidos para subir de un nivel a otro o para pararse en ellos. Use en cada operación la tarima o escala apropiada.
- i) No deje herramientas sueltas sobre plataformas o escalas.
- j) Las escalas portátiles deben guardarse o almacenare en forma horizontal y apoyada en suficientes soportes para que no se doblen. Deben protegerse de la humedad y calor excesivos.

CAPITULO IV

PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 142° Queda estrictamente prohibido a los trabajadores y personas indicadas en este Reglamento, los actos, omisiones e imprudencias que se indican en el artículo siguiente.

Artículo 143° Se considerarán faltas graves a este Reglamento:

1. Denunciar un accidente como del trabajo cuando no tenga relación con él.

2. Ingresar o permanecer en los lugares de trabajo antes o después de los horarios habituales y realizar actividades sin autorización del jefe directo. Asimismo, realizar trabajos ajenos a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile o de tipo particular dentro de ella.
3. Canjear, vender o sacar fuera de los recintos de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile los elementos de protección y las herramientas de trabajo que se les haya entregado.
4. Prestar testimonio falso o entorpecer las investigaciones o análisis de accidentes de trabajo.
5. Sacar o usar los medicamentos o materiales que se mantengan en los botiquines de primeros auxilios, para otros fines.
6. Correr, jugar y hacer bromas que impliquen desorden en las horas y lugares de trabajo.
7. Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad instalados por la Corporación Metodista. Detener el funcionamiento de ventilación, extracción, etc.
8. Congestionar u obstaculizar zonas de trabajo, pasillos, accesos a extintores, o grifos, camillas, botiquines, etc.
9. Romper, rayar o alterar afiches, normas o publicaciones de seguridad colocados a la vista del personal para que sean conocidos por éstos.
10. No usar los elementos de protección personal y accesorios de seguridad que se le hayan entregado para un determinado trabajo en el cual exista riesgo de accidente o enfermedad.
11. Al personal que tenga asignado calzado de seguridad, usar otro tipo de calzado inadecuado o en mal estado.
12. No usar el casco protector.
13. Dejar aberturas o excavaciones en el piso sin una barrera o señalización adecuada, dejar pozos o cámaras de cualquier tipo sin tapar, etc.
14. Usar escalas en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su estabilidad o construcción.
15. Encender fuego en la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, disposición que se aplicará a toda la Fundación, salvo en aquellos casos en que medie autorización del jefe respectivo.
16. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos o que no sean los que corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
17. Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones o equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
18. Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile o algún colega de trabajo que no le haya sido asignados para uso personal.
19. Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de producción, ventilación, extracción, calefacción, desagüe, etc., que existan en las faenas de propiedad de nuestros clientes, sin haber una orden escrita para intervenirlos.
20. Aplicarse o aplicar a otros trabajadores, medicamentos o tratamientos sin prescripción médica autorizada en caso de sufrir alguna lesión.

21. Conducir vehículos de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, sin licencia y/o sin la clasificación que corresponde, llevando esto a despido inmediato si así lo amerita.
22. Adulterar cualquier documento o información propia de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, así como falsificar alguna firma.
23. Introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez.
24. Retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
25. Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos.
26. Operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización.
27. Ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o Enfermedades Profesionales.
28. Desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.

Párrafo 1º

Ley Nº19.419 de Antitabaco

Artículo 144º La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile acorde con la normativa vigente y lo establecido en el Capítulo XI, en su Párrafo 1º de Prohibiciones de Orden del presente reglamento, cumplirá con lo dispuesto, quedando absolutamente prohibido fumar en todo el recinto perteneciente a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile. Además en los Establecimientos Educativos de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile se dará cumplimiento al Artículo 5º de esta Ley, en el cual se hace mención a que: *“Los planes y programas de estudio de la Educación General Básica y de la Educación Media de ambas modalidades deberán considerar objetivos y contenidos destinados a educar e instruir a los escolares sobre el daño que provoca en el organismo el hábito de fumar y los distintos tipos de enfermedades que su consumo genera”*.

Artículo 145º Se prohíbe la publicidad, comercialización, ofrecimiento, distribución o entrega de los productos hechos con tabaco, dentro de todo el recinto de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.

Artículo 146º Se deja establecido que estas prohibiciones, se hacen extensivas, en carácter prohibitorio, a todas las personas que sin pertenecer a la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, visiten o tengan que realizar trabajos en los recintos de la misma o donde ella se encuentre realizando trabajos por cuenta propia.

De todas formas la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile motivará positivamente a los trabajadores a no consumir tabaco y velará a que se adopten estilos de vida más saludables

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

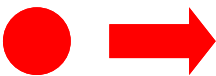
Artículo 147°: La Ley N°20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N°16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

Artículo 148°: Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Sobre las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador o trabajadora transpire o se lave la parte expuesta. Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador o trabajadora, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.

- h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
LUZ VERDE  <u>NORMAL</u> Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.	Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección. Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.
LUZ AMARILLA  <u>ALERTA AMARILLA</u> Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.
LUZ NARANJA  <u>ALERTA NARANJA</u> Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.
LUZ ROJA  <u>ALERTA ROJA</u> Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar factor 30 o más cada 2 horas.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 149°: Los FACTORES PSICOSOCIALES en el ámbito ocupacional, como lo establece la OMS y MINSAL, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, 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” (MINSAL, 2013).

Con fecha 12 de Junio de 2013, mediante Resolución Exenta N° 336, el Ministerio de Salud aprueba el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Este comenzó a regir en período de marcha blanca por 2 años desde el 1 de septiembre de 2013, para los rubros de comercio (retail), transporte e intermediación financiera. Y desde el 1 de septiembre del 2015 comenzó a regir para todos los rubros.

La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL (SUSESO – ISTAS 21).

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO DE RECLAMO EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 150° Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades proveniente 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 el Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos. La Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile denunciará a la Asociación Chilena de Seguridad inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte del mismo. Dicha denuncia detallará el accidente o enfermedad y el médico que diagnosticó la lesión o enfermedad.

Las denuncias deberán contener todos los datos que exija el Sistema Nacional de Servicio de Salud.

Artículo 151° Los trabajadores, así como también la Asociación Chilena de Seguridad, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio Nacional de Salud, recaídas en cuestiones de hecho que refieren a materias de orden médico.

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

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

Cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los servicios de salud, mutualidades e instituciones de salud previsional, basado en que la afección invocada tiene o no, origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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 propios reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correos.

Artículo 152° Corresponderá a la Asociación Chilena de Seguridad que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda bloquear 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.

Artículo 153° Corresponderá, exclusivamente, al Sistema Nacional de Servicios de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades.

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

Sin embargo, corresponderá a la Asociación Chilena de Seguridad, la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de Accidentes del Trabajo.

Artículo 154° La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Artículo 42 de la Ley 16.744 en segunda instancia, conocerá de las apelaciones establecidas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de las áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma Ley.

Artículo 155° Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará inmediatamente el reclamo de apelación y demás antecedentes a la Comisión. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el plazo o término se contará el tercer día de recibida dicha carta en el servicio de correos.

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

Artículo 156° El término de 90 días hábiles establecidos para interponer el Reglamento o deducir el recurso, se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión de acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el plazo o término se contará desde el tercer día de recibida dicha carta en el servicio de correos.

Artículo 157° La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley 16.395, orgánica de dicha Superintendencia.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictase en materias de que conozcan en primera instancia, en conformidad a lo señalado en el inciso segundo del Artículo 77° de la Ley 16.744.
- c) La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recursos.

Artículo 158° El recurso de apelación, establecido en el inciso segundo del Artículo 77° de la Ley 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el plazo o término se contará desde el tercer día de recibida dicha carta en el servicio de correos.

Artículo 159° Para los efectos de reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso segundo del Artículo 77° de la Ley 16.744, los Organismo 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 la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos 80° y 90° del Decreto 101, de 1968.

Artículo 160° Las acciones para reclamar las prestaciones por Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales prescribirán en el término de cinco días contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis, es contado desde cuando fue diagnosticada.

CAPITULO VI

DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 161° Todo trabajador que contravenga las normas del Título I Capítulo XI del presente Reglamento, referidas a medidas de higiene y seguridad podrá ser sancionado en la forma que le competan los artículos siguientes:

Artículo 162° Toda falta que cometa un trabajador por no acatar alguna de las disposiciones de este Título será sancionado de acuerdo a la gravedad de la misma, conforme al siguiente criterio:

- a) Amonestación escrita, con copia a la hoja de vida del trabajador, al Organismo Administrador del Seguro y a la Inspección del Trabajo.
- b) Multa de hasta el 25 % de su remuneración diaria, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 67 de la Ley 16.744, debiendo la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile fijar su monto dentro del límite señalado y, sin perjuicio de cursar la misma amonestación contemplada en la letra a).
- c) Terminación del Contrato de Trabajo sin derecho a indemnización de desahucio, atendida la gravedad de la falta o la continua reiteración de la misma.

Se deja claramente establecido que cuando se haya comprobado que un Accidente o Enfermedad Profesional se debió a "negligencia inexcusable" de un trabajador, el Sistema Nacional de Servicios de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento de sanciones que se contempla en el Código Sanitario.

Artículo 163° En todo caso, los hechos más graves después de la investigación que se disponga al efecto serán sancionados por la Legislación Laboral vigente, sin perjuicio de la facultad de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile de poner término al Contrato de Trabajo sin indemnización de desahucio y de perseguir la responsabilidad civil o criminal del culpable, cuando procediere.

Artículo 164° Las sanciones señaladas en los artículos precedentes pueden aplicarse a todos los trabajadores infractores, aún en caso de que ellos hayan sido las víctimas del accidente.

Artículo 165° Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, en materia de Higiene y Seguridad, la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile se atenderá a lo dispuesto en la Ley 16.744 y en sus Decretos reglamentarios.

Artículo 166° Las obligaciones, prohibiciones y sanciones derivadas del Título XIV del presente Reglamento, deben tenerse por incorporadas a los Contratos Individuales de todos los trabajadores.

Artículo 167° La declaración, evaluación, reevaluación, y revisión de las incapacidades permanentes, provenientes de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional, son de la exclusiva competencia de los Organismos pertinentes.

Los afectados por alguna determinación tomada por dichos Organismos, podrán reclamar dentro de los plazos y en la forma prevista en la legislación actual o futura.

Capítulo VII

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (MINSAL).

Artículo 168°: Este protocolo fue elaborado por un panel de expertos con amplia experiencia en riesgos psicosocial laboral, representado por profesionales de organismos administradores de la Ley N.º 16.744, instituciones públicas fiscalizadoras, investigadores y académicos, liderado por el Instituto de Salud Pública de Chile.

Artículo 169°: El objetivo de este protocolo es identificar la presencia y el nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización contando con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral.

Los objetivos específicos corresponden a:

- a) Medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en las organizaciones de nuestro país.
- b) Identificar ocupaciones, actividades económicas, tipos de industria, etc., con mayor grado de exposición a factores de riesgo psicosocial.
- c) Vigilar la incidencia y tendencia de dichos factores en los trabajadores(as) de una organización.
- d) Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Artículo 170°: Aplica a las empresas, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen, o del número de sus trabajadores y deberá ser conocido por las empresas y los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales de las organizaciones, y todos los profesionales de las instituciones administradoras del seguro de la Ley 16.744 que tenga a su cargo programas de vigilancia.

Asimismo, deberá estar a disposición y conocimiento de las instituciones de educación superior que imparten cursos o carreras en las que las temáticas de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional estén comprendidas en sus planes de estudio.

Identificación de los riesgos

En conformidad a la Ley 16.744, será el empleador quien realizara la identificación y evaluación de riesgos definida en el protocolo, que confirmará o no la exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo, y determinara si la organización ingresa al programa de vigilancia de la institución administradora del seguro de la Ley 16.744 al que este afiliado. Esta medición se realizará utilizando la versión breve del cuestionario de SUCESO/ ISTAS21, según 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 Social (SUCESO) sobre el número de organizaciones con presencia del riesgo. La organización deberá conservar, como medio de verificación, los cuestionarios respondidos y los resultados de la evaluación. Estos resultados servirán como orientación para definir la necesidad de una intervención mayor, toda vez que una o más de las dimensiones contenidas en el cuestionario se encuentren en situación de riesgo.

Rol y actuación de cada uno de los actores involucrados

- a) **Empleador:** La empresa debe medir la exposición al riesgo psicosocial de sus ambientes laborales, y contar con las acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos, mediante la planificación de acciones específicas.
- b) **Trabajador (a):** Toda formación, información y educación que el trabajador recibe, esta orientada a convertirlo en un vigilante activo de los factores de riesgos presentes en su organización. Junto al derecho a informar, todo trabajador debe formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial en sus ambientes de trabajo.

- c) **Organismos administradores de la Ley 16.744:** El organismo administrador de la ley tiene la misión de asesorar a sus empresas adheridas en lo que al riesgo específico se refiere.
- d) **Secretarías Regionales Ministeriales de Salud:** Corresponde la fiscalización de las disposiciones contenidas en el Código Sanitario y demás leyes, reglamentos y normas complementarias que le otorgan facultades respecto de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, y la sanción a su infracción en los casos que ello lo amerite.

Intervención Preventiva

Además de la evaluación periódica de riesgo psicosocial, se podrá hacer una solicitud de evaluación de riesgo en intervención psicosocial laboral, siempre que exista acuerdo explícito y consensuado entre las partes involucradas, esto es, gerencia y trabajadores o sus representantes.

Descripción del modelo de vigilancia del protocolo

La evaluación del riesgo psicosocial puede ser solicitada a través de los distintos estamentos de la organización (Comités paritarios de Higiene y Saludo Ocupacional) o directamente por la autoridad sanitaria (SEREMI de Salud).

La evaluación de la exposición a riesgo psicosocial será medida a través de del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, que es un instrumento que evalúa, de manera simple, el grado de exposición a riesgo psicosocial al interior de la empresa. Los resultados del cuestionario orientan la organización sobre la necesidad de realizar medidas correctivas en aquellas dimensiones que muestren niveles de riesgo medio y alto.

Sobre los resultados obtenidos en el proceso de evaluación

La mediación a través del cuestionario breve SUSESO/ISTAS21 entrega un nivel de riesgo para cada dimensión y para cada trabajador. El instrumento establece niveles de puntaje que se consideran riesgosos para cada dimensión en cada trabajador en forma individual. Para establecer el nivel de riesgo de la empresa, se requiere establecer la prevalencia del riesgo elevado, es decir, que parte de los trabajadores obtuvieron un puntaje considerado “riesgo alto”. Cuando mas del 50% de los trabajadores obtuvieron un puntaje de “riesgo alto”, se considera que esta dimensión esta “en riesgo”.

- a) **Situación “Sin Riesgo”:** Si la medición arroja que las cinco dimensiones están dentro del nivel de riesgo bajo, la situación se considera como “Sin Riesgo” y deberá repetirse el proceso de evaluación cada 2 años.
- b) **Situación “Riesgo Medio”:** si existen dimensiones cuyos resultados se ubican en riesgo moderado, la situación se considerará como “Riesgo Medio”, y la organización deberá implementar medidas correctivas locales en un plazo de 3 meses. El proceso de evaluación mediante el cuestionario SUCESO/ISTAS21 versión breve deberá repetirse en un plazo no superior a 1 año.
- c) **Situación “Riesgo Alto”:** Si existen 1 o 2 dimensiones en riesgo alto, la situación se considerará como “Riesgo Alto / Nivel 1”. En este caso, organización tiene un plazo de tres meses para implementar las medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación, y volver a evaluar la presencia del riesgo mediante el cuestionario SUCESO/ISTAS21 versión breve seis meses después de ejecutar las acciones correctivas.

Si existen 3 dimensiones en riesgo alto, la situación se considerará como “Riesgo Alto/ Nivel 2”. En este caso, la organización tiene plazo de seis meses para implementar las medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación, y volver a evaluar la presencia del riesgo mediante el cuestionario SUCESO/ISTAS21 versión breve doce meses después de ejecutar las acciones correctivas. Si existen 4 o 5 dimensiones en riesgo alto, la situación se considerará como “Riesgo Alto / Nivel 3”. la organización deberá informar a su organismo administrador de la Ley 16.744, con el fin de ser incorporado al programa de vigilancia. El organismo administrador deberá informar esta situación a la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente y a la Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO). En este caso, la reevaluación la realiza el organismo administrador al cabo de 12 meses. Si las medidas correctivas propuestas por el protocolo no logran reducir o eliminar el nivel de riesgo y se requiera reanalizar intervenciones locales o completas, el empleador deberá pedir asesoría a su Organismo Administrador de la Ley con el fin de ser incorporado al programa de vigilancia.

El organismo administrador deberá informar esta situación a la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente y a la superintendencia de seguro social (SUSESO). Para diseñar las intervenciones que serán de carácter menor o local, o global cuando el riesgo sea mayor, las actividades del organismo administrador se enmarcaran dentro de los criterios de la Ley 16.744, procurando con ello mantener la causalidad directa del trabajo u oficio y el riesgo respectivo. Respecto de las dimensiones contenidas en el instrumento, cabe señalar que la dimensión “Doble presencia” debe ser evaluada, sin embargo, sin embargo, queda exenta de la fiscalización durante las etapas de tamizaje y medidas locales, pero debe ser incorporada como dimensión de fiscalización cuando se trate de una intervención mayor. Las intervenciones que requieran mayor profundidad se pueden realizar en base a la metodología del cuestionario SUSESO/ISTAS21 en su versión completa, el instrumento de evaluación de medidas para la Prevención de riesgos Psicosociales en el trabajo de ISP y/u otro instrumento que defina el Organismo Administrador, siempre y cuando este validado y su uso sea oficial para estos fines.

Medidas preventivas

El protocolo recomienda una serie de recomendaciones y sugerencias que apuntan a mitigar y eliminar los factores de riesgos presentes en los ambientes de trabajo, a saber:

- a) Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y los trabajadores y de los superiores en la realización de las tareas; por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.
- b) Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades; por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.
- c) Promocionar la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras en la realización de tareas; por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.

- d) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la calificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.
- e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen la autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad del rol.
- f) Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.
- g) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo; para facilitar la realización de tareas y la adaptación de los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.
- h) Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar ambientes laborales de manera saludable. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.
- i) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.
- j) Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicios, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

Aplicación de instrumento SUCESO/ISTAS21 versión breve

Los organismos administradores de la ley 16.744 deben conocer y utilizar el instrumento SUCESO/ISTAS21 versión breve, en cuanto instrumento de capacitación, tamizaje y alerta, y la revisión completa en aquellos casos que se requiera realizar estudios e intervenciones. Posee dos versiones: la versión breve, de 20 preguntas, para empresas de menos de 25 trabajadores, o bien para la aplicación con fines de capacitación y tamizaje, y una versión completa (139 preguntas) para fines de investigación y prevención en salud ocupacional. Ambas son del tipo auto registro.

Este método permite definir las áreas problemáticas que deben ser priorizadas. El cuestionario SUCESO/ISTAS analiza dimensiones psicosociales que, según variadas investigaciones, tienen influencia sobre la salud de los trabajadores. Integra los modelos de demanda-control-apoyo social, esfuerzo/recompensa, y varios otros, por lo que tiene la ventaja de analizar simultáneamente muchos factores de riesgo.

CAPITULO VIII

PROTOCOLO DE FACTORES DE RIESGO DE LESION MUSCULO ESQUELETICO DE EXTREMIDADES SUPERIORES (MINSAL)

Artículo 171°: El protocolo de vigilancia para trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos de musculo esqueléticos de extremidades superiores relacionados con el trabajo,

fue desarrollado por la división de políticas públicas saludables y la promoción del departamento de salud ocupacional el año 2012 y se constituye como una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores en las tareas laborales y puestos de trabajo, como también su control y seguimiento.

Artículo 172°: la aplicabilidad del protocolo permitirá:

- a) Estandarizar y organizar la información sobre trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores relacionadas con el trabajo (TMERT – EESS)
- b) Recolectar la información necesaria para objetar el estudio de la relación causa-efecto entre factor de riesgo y TMERT-EESS.
- c) Permitirá la vigilancia de:
 - Trabajadores/as expuestos/as a factores de riesgo que no se presentan sintomatología ni TMERT-EESS (asintomáticos).
 - Trabajadores/as expuestos/as a factores de riesgo que no se presentan sintomatología ni TMERT-EESS (sintomáticos).
 - Trabajadores/as expuestos/as a factores de riesgos que presentan TMERT-EESS calificado como tal (sintomático).

Artículo 173°: Resulta aplicable a todos los trabajadores que estén expuestos a factores de riesgo de TMERT – EESS. Dicha exposición será identificada mediante la aplicación de la lista de chequeo de la norma técnica para la identificación y evaluación de factores de riesgo de TMERT – EESS, del ministerio de salud. En síntesis, se aplicará según lo que se señala a continuación:

Identificación de los factores de riesgo

La identificación de los factores de riesgo deberá ser realizada por el empleador, usando la metodología referida en la Norma Técnica del Ministerio de Salud, y su Lista de Chequeo de factores de riesgo de TMERT- EESS. Esta Norma es referida de la misma manera en el Decreto Supremo 594. Los resultados de la identificación de riesgo deberán ser remitidos al Sistema de Información de Salud Ocupacional (SINAISO) del Ministerio de Salud.

La identificación de los trabajadores expuestos puede darse a través de las siguientes vías:

- a) **Por evento centinela:** Se considerará evento centinela la pesquisa de una de las patologías descrita en el protocolo, vale decir, Síndrome del Túnel Carpiano, Tenosinovitis de Quervain, epicondilitis Lateral, Epicondilitis Madial, Síndrome del Manguito Rotador, Sinovitis y Tenosinovitis de Mano Muñeca, Dedo en gatillo, que pueda estar relacionada con factores de riesgo presentes en tareas laborales.
- b) **Por Programa de Vigilancia de la Institución Administradora de Seguro de la Ley 16.744:** Actividad realizada por la Institución Administradora del Seguro de la Ley 16.744 referente a la permanente prevención y vigilancia de riesgos laborales que se establece en dicha Ley.
- c) **Por Fiscalización de los lugares de trabajo:** Actividad que corresponde a las autoridades sanitarias y/o entidad del Estado que establezca la Ley.

Rol de actores involucrados

a) **Ministerio de Salud:** Les corresponderá la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen e impartir las normas mínimas de diagnóstico a cumplir por los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes.

b) **Organismos Administradores:** Deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades profesionales que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima, según lo establezca la normativa vigente. Están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en los lugares de trabajo, agentes o factores de riesgo que puedan asociarse a una enfermedad profesional.

c) **Empleador:** de conformidad a la Ley 16.744, le corresponde:

- Artículo 66° bis: *“Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.*

- Artículo 68: *“Las empresas o entidades deberán implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que le prescriba directamente el Servicio Nacional de salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentre afecta, el que deberá indicarla de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes”. “El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley”.*

- Artículo 71°: *“Los afiliados afectados por alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten servicios, a otras faenas donde no esté expuesto al agente causante de la enfermedad”.*

“Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por sus empleadores para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajo para todos los efectos legales”.

- Artículo 76°: *“La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad profesional 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 Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia”;* Decreto Supremo N° 594: Artículo 110 a.1: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos Musculoesqueléticos de extremidad superior presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula *“Por orden del Presidente de la República”.*

- Artículo 110 a.2: Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.
- Artículo 110 a.3: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores de riesgo a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan.
- d) Comités Paritarios: De conformidad a lo establecido en Ley 16.744: deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:
 - Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.”
 - Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad”.
 - Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa”.
 - Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
 - Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- e) Trabajador: Según lo dispuesto en la Ley 16.744:
 - Título II, Artículo 7° Inciso 3°: *“Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo Organismo Administrador el carácter de alguna enfermedad que no estuviere en la lista a que se refiere el inciso anterior (define las patologías en el reglamento) y que hubieren contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.*
 - Artículo 76° Inciso 1°: La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Difusión

El protocolo deberá ser conocido, en su alcance y su aplicación, por los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales de las empresas, médicos, ergónomos, enfermeras y todos los profesionales de las instituciones administradoras del seguro de la Ley 16.744, que tengan a su cargo los programas de Vigilancia. También deberán conocerlo, cuando corresponda, los miembros de Comité(s) Paritarios(s) de Higiene y Seguridad, y los delegados o monitores en prevención de cada empresa.

La difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por la empresa o la institución administradora del seguro de la Ley 16.744, según corresponda, y todas las personas que tomaron conocimiento de este documento, el que deberá estar disponible para verificación por parte de la Autoridad Sanitaria Regional y la Inspección del Trabajo correspondiente.

Vigilancia de los Factores de Riesgo en las Tareas Laborales

Para la determinación de los factores, se deberá aplicar la Norma para la identificación y evaluación de factores de riesgo de TMERT- EESS y cumplir las condiciones mínimas establecidas en el D.S. N°594 relativa a riesgos de TMERT- EESS. Para el cumplimiento de

las condiciones establecidas en el D.S. N°594, para la identificación y evaluación los factores de riesgo de TMERT- EESS, el empleador deberá usar los medios establecidos en la Norma Técnica del Ministerio de Salud para esta materia. También se establecen medidas de control para dichos factores de riesgo, a modo de apoyo en el cumplimiento del procedimiento exigido.

Periodicidad de la Evaluación de Factores de Riesgo y Salud del Trabajador

Para trabajadores expuestos: Cada tres meses si este trabajador o trabajadora continuase expuesto a un nivel rojo de riesgo según se determine utilizando la Norma Técnica del Ministerio de Salud. Si por las correcciones de los factores de riesgo identificados el riesgo disminuyese a niveles inferiores, es decir, amarillo y verde, la evaluación de salud se realizará según lo determinado en el flujograma de actuación.

Si la identificación y evaluación de factores de riesgo, según la Norma Técnica del Ministerio de Salud, estuviese en nivel de riesgo alto (rojo) en una primera instancia, y luego este nivel de riesgo fueses disminuido a nivel amarillo o verde por las intervenciones y correcciones correspondientes, deberá mantenerse la secuencia de identificación y evaluación de riesgo en las tareas y la aplicación del cuestionario de salud de 6 meses o 3 años según corresponda.

Otros motivos para la evaluación de riesgos en las tareas.

La identificación y evaluaciones de los factores de riesgo de la actividad se realizarán cuando:

- a) Exista un evento centinela de patología de extremidades superiores.
- b) Por petición del empleador.
- c) Por petición del trabajador.
- d) Por programa de vigilancia aplicado por el Administrador del Seguro de la Ley 16.744.
- e) Por programa de fiscalización de los lugares de trabajo que corresponde a las autoridades de Salud y/o entidad del Estado que determine la Ley.
- f) Cada vez que exista un cambio en el proceso, actividad o producto en los puestos de trabajo.
- g) Según la periodicidad, considerando riesgo y condición de salud.

En resumen, los trabajadores expuestos a factores de riesgo de TMERT-EESS deben ser ingresados al programa de vigilancia contestando el CUESTIONARIO DE SALUD. Los trabajadores con CUESTIONARIO DE SALUD alterados pasaran a EVALUACION MEDICA del programa de vigilancia del Administrador del Seguro Ley 16.744 correspondiente.

Evaluación inicial: Es la aplicación del CUESTIONARIO DE SALUD a los trabajadores expuestos a factores de riesgo de TMERT- EESS en nivel alto de riesgo: nivel rojo, (según la Norma Técnica del Ministerio de Salud de Identificación y Evaluación de factores de riesgo TMERT- ESS), que ingresa por primera vez a un programa de vigilancia.

Evaluación Periódica: Es la Evaluación de Salud que se realiza a un trabajador expuesto a factores de riesgo de TMERT- EESS según la periodicidad definida.

Evaluación Esporádica: Es la Evaluación de Salud realizada a un trabajador en programa de vigilancia cuando:

- a) El trabajador se ausente de su trabajo y presente licencia médica tipo 1 por alguna de las patologías musculoesqueléticas de extremidad superior dictadas en el protocolo.
- b) El trabajador presente sintomatología de trastorno musculoesquelético de extremidades superiores según lo indicado en el CUESTIONARIO DE SALUD.

Evaluación Término de la Exposición:

Es la Evaluación de Salud a todo trabajador que ha dejado de estar expuesto por alguno de los siguientes motivos:

- a) Ha cambiado en forma definitiva a un nuevo puesto de trabajo y/o tarea, dentro o fuera de la Empresa, donde no esté expuesto a factores de riesgo de TME- EESS.
- b) Cuando se haya disminuido los riesgos de exposición a niveles VERDE O AMARILLO, según la Norma Técnica del Ministerio de Salud, en el mismo puesto de trabajo y tarea realizada.
- c) El trabajador sea desvinculado de la Empresa.

Si el trabajador es NO SINTOMÁTICO en este momento, podrá considerarse los resultados del último CUESTIONARIO DE SALUD aplicado al trabajador. Si el trabajador es SINTOMÁTICO en este momento, deberán considerarse los resultados del último CUESTIONARIO DE SALUD y EVALUACION MEDICA realizada para el mismo cuadro patológico, o, en su defecto, si hubiese presentado un CUESTIONARIO DE SALUD sin hallazgos y en el momento de término de exposición se presenta sintomático, deberá realizarse un nuevo CUESTIONARIO DE SALUD y su EVALUACION MEDICA correspondiente.

El Administrador del Seguro de la Ley 16.744 deberá mantener al trabajador en el programa de vigilancia de TME- EESS hasta que este sea integrado a un nuevo puesto de trabajo o tarea, en la que los riesgos de TMERT- EESS estén controlados en niveles de no exposición (nivel verde o nivel amarillo), en la misma Empresa o en otra distinta, o hasta 3 meses del término de último periodo de exposición

Evaluación por la Red Asistencial Pública o Privada de todo trabajador activo:

Si el médico de la Red Asistencial, pública o privada, sospecha del origen laboral de la patología que presenta el paciente/trabajador, debe derivarlo al Administrador del Seguro Ley 16.744 a que esta adherida la empresa en la que trabaja, o al Administrador del Seguro de la última empresa en que trabajó, considerando 3 meses desde la desvinculación de la Empresa. A su vez, el médico de Administrador del Seguro correspondiente deberá realizar la EVALUACIÓN DE SALUD inicial al trabajador y solicitar la evaluación de puesto de trabajo y tarea. Si esta evaluación (Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo) resultase en un riesgo nivel rojo, según la Norma Técnica del Ministerio de Salud, deberá ingresarlo al sistema de vigilancia musculoesquelética.

Si el trabajador ha cambiado de empresa últimamente, y esta EVALUACION MEDICA se presenta antes de los 3 meses de su desvinculación de aquella, el médico deberá derivarlo al último administrador de la ley 16.744 al que perteneció. Si se han superado los 3 meses, deberá derivarlo al Administrador de Seguro Ley 16.744 actual.

Evaluación por la Red Asistencial Pública o Privada de todo trabajador no activo.

Si el médico de la Red Asistencial sospecha del origen laboral de la patología de extremidad superior por la que consulta el paciente/trabajador, debe derivarlo al Administrador del Seguro Ley 16.744 a que estaba adherida la última empresa en que trabajo si en el momento de la consulta han transcurrido menos de 3 meses desde su desvinculación.

Si el trabajador presenta antecedentes de haber estado expuesto a factores de riesgo en su último trabajo, y no han transcurrido más de 3 meses desde el fin de la exposición, el médico de Administrador del Seguro correspondiente deberá realizar la EVALUACION DE SALUD inicial al trabajador e incorporarlo al sistema de vigilancia, seguir el flujograma II, hasta la remisión completa de la patología de extremidad superior.

Evaluación por la Red Asistencial Pública o Privada de trabajador por cuenta propia.

Si el médico de la Red Asistencial sospecha del origen laboral de la patología de extremidad superior por la que consulta el trabajador, debe derivarlo al Administrador del Seguro Ley 16.744 al que esté adherido, o al que estuvo adherida la empresa en la que trabajó contando 3 meses desde su desvinculación de la empresa.

Patologías Objeto del Protocolo:

Asociadas a factores de riesgo:

Las siguientes patologías son las que más se relacionan epidemiológicamente con los factores de riesgo biomecánicos, organizacionales y ambientales en los lugares de trabajo:

- Síndrome del túnel carpiano. (CIE 10 G560)
- Tenosinovitis de Quervain. (CIE 10 M654)
- Epicondilitis lateral. (CIE 10 M771)
- Epicondilitis medial. (CIE 10 M770)
- Síndrome del manguito rotador. (CIE 10 M751)
- Sinovitis y tenosinovitis de mano muñeca. (CIE 10 M658)
- Dedo en gatillo. (CIE 10 M653)

Procedimiento de Derivación del Organismo Administrador.

Frente a un diagnóstico médico de patología musculoesquelética de extremidad superior, que coincida con una de las patologías nombradas, el médico deberá calificar la patología como laboral o no laboral, considerando, a lo menos, la información entregada por la EVALUACION DE SALUD, la IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO en la tarea realizada en el puesto de trabajo y la HISTORIA OCUPACIONAL del trabajador o trabajadora. Habiendo calificado la patología como laboral, el médico deberá ingresar al trabajador o trabajadora al programa de vigilancia musculoesquelética de extremidades superiores del Administrador del Seguro respectivo.

Uso intensivo de la voz

Conforme a lo establecido en el artículo 19 N°14), del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una enfermedad profesional la Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, cuando exista exposición al riesgo y se compruebe una relación causa - efecto con el trabajo.

Patologías de la voz producto de exposición a agentes de riesgo ocupacionales, corresponde a un grupo de enfermedades, cuya manifestación clínica fundamental es la disfonía, son de origen profesional cuando existe relación de causalidad directa con exposición a factores de riesgo suficientes en el puesto de trabajo.

Patologías de la voz producto de un accidente de trabajo corresponden a aquellas donde el trastorno se origina en un evento puntual que ocurre a causa o con ocasión del trabajo. Por lo tanto, estos casos deben ser sometidos al proceso de calificación de accidentes del trabajo.

- Protocolo Patologías De La Voz
- D.S N° 109 Artículo 19

Exposición a agentes que producen dermatitis

La dermatitis es un proceso inflamatorio de la piel, cuyos síntomas más comunes son: piel reseca, comezón, erupciones, ampollas y enrojecimiento.

En el ambiente laboral las dermatitis más frecuentes son las de contacto irritativo y de contacto alérgicas.

La dermatitis de contacto irritativas se origina por el contacto con una sustancia irritativa tanto en exposición de corta duración como en la exposición reiterada. Cuando se trata de irritantes fuertes el efecto aparece de forma inmediata o después de un corto período. Cuando son irritantes débiles suelen requerir exposiciones repetidas y la dermatitis tiene un curso gradual.

La dermatitis de contacto alérgicas se trata de reacciones de origen inmunológico, con respuesta específica a un alérgeno en contacto con la piel. Se requiere un período de sensibilización al agente. Una vez producida la sensibilización, esta es irreversible y se presenta cada vez que se ocurre exposición al agente causante.

La empresa deberá identificar si en los procesos se utilizan agentes que puedan causar dermatitis y hacer una lista de estas sustancias. El inventario de sustancias que pueden causar dermatitis se debe dar a conocer a los trabajadores como parte de la obligación de informar los riesgos que tiene la empresa.

De acuerdo a lo establecido en los números 2) y 3) del artículo 19 del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituyen enfermedades profesionales la "Dermatosis Profesional", que corresponde a toda enfermedad de la piel cuyo origen está en la exposición laboral a agentes físicos, químicos y/o biológicos; y los "Cánceres y lesiones precancerosas de la piel", de origen laboral por la exposición ocupacional a agentes de riesgo físicos o químicos.

- D.S N° 109 Artículo 19
- Protocolo de Patologías Dermatológicas

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile William Taylor.

Riesgos generales

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y de distinto nivel (menor a 1,8 m)	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, con planta antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	No correr por pasillos y escaleras. Utilizar pasamanos y tres puntos de apoyo. Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales y bien iluminadas.
	Esguinces	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Respete el máximo de carga (Ley 20.949).
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.
Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo.
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
Atrapamiento por cajones de estantes o escritorios	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
	Fibrilación ventricular, Muerte	y dar aviso inmediato al encargado de mantención. No recargue las instalaciones eléctricas.
Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo.
Incendio, Explosión	Quemaduras, asfixia, intoxicación, muerte	No Fumar, controlar las fuentes de ignición, respetar los procedimientos de manejo de combustibles líquidos y gaseosos, respetar el procedimiento de Trabajos en caliente.
		Conocer el plan de emergencia y evacuación. Conocer la forma de operar los extintores de fuego.
Radiación ultravioleta por exposición solar	Quemadura	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.
		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.

Riesgos en los trabajos con máquinas

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
Sobreesfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por su empresa Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización, fibrilación ventricular, quemaduras	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. Los Sistemas eléctricos deben estar normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
Exposición a humos metálicos	Lesiones al aparato y tracto respiratorio	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones, Asfixia	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras.
Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
Contacto con superficies calientes	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 db(A) en la jornada.
Contacto con objetos cortantes y punzantes	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

Riesgos por agentes químicos

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, 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 en caso de derrame o contacto. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades profesionales, 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. Uso de protección respiratoria (máscara facial con filtro y protector facial si es necesario). Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de la empresa. Conozca el plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

Riesgos por agentes biológicos

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contacto con superficies de trabajo de uso común (manillas, pasamanos, fotocopadoras, impresoras, etc.)	Enfermedad respiratoria	Posterior al contacto con superficies de trabajo de uso común, se debe realizar la higiene de manos, considerando los siguientes pasos (ver infografía adjunta): ✓ Mójese las manos con agua ✓ Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		✓ Frote las palmas de las manos entre sí ✓ Frote la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa ✓ Frote las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados. ✓ Frote el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos ✓ Frote con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa ✓ Frote la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa ✓ Enjuáguese las manos con agua ✓ Séquese con una toalla desechable ✓ Utilice la toalla para cerrar la llave Además, lávese las manos cada vez: ✓ Ingresa al centro de trabajo o faena ✓ Después de toser o sonarse la nariz ✓ Antes y después de comer y al preparar los alimentos
Interacción cercana con compañeros de trabajo, clientes, usuarios o público en general.	Enfermedad respiratoria	✓ Saludar, evitando el contacto físico de cualquier tipo. ✓ Respetar la distancia de seguridad en todo momento, considerando mantener como mínimo un metro (1m) de radio con toda persona. ✓ Mantener distancia de seguridad también durante horarios de almuerzo y descanso. ✓ Respetar las marcas de distanciamiento que se han dispuesto en los pisos de los ingresos, baños, comedores, casinos, etc. ✓ Utilizar siempre MASCARILLA y todos los elementos de protección personal definidos para el cargo u actividades desarrolladas.
Desplazamientos por sectores/áreas de trabajo	Enfermedad respiratoria	✓ Evite – en la medida de lo posible - el contacto directo al manipular manillas, pasamanos, etc., durante el desplazamiento en las instalaciones del centro de trabajo ✓ Evite concurrir a sectores/áreas de trabajo distintas a las de su puesto de trabajo.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Uso de herramientas, equipos, maquinarias de trabajo	Enfermedad respiratoria	✓ Utilice sus herramientas propias o las entregadas por la empresa, quedando prohibido el traspaso o préstamo de estas entre las personas. ✓ Si necesita utilizar una herramienta, equipo o maquinaria que se ha utilizada por otro trabajador, asegúrese que se ha desinfectado.
Traslados entre el hogar y el centro de trabajo	Enfermedad respiratoria	<u>Antes de salir de casa y en el trayecto:</u> ✓ Definir la ropa que usarás durante la jornada laboral, la que deberás trasladar en una bolsa cerrada ✓ Para trasladarte a tu trabajo, usa ropa de calle, distinta a la que usarás durante la jornada laboral ✓ Durante el trayecto al lugar de trabajo, aplica las medidas preventivas de higiene definidas para COVID-19 incluyendo el distanciamiento social <u>Al llegar a tu lugar de trabajo</u> ✓ Si dispones de casillero, guarda la ropa de calle en una bolsa cerrada ✓ Durante la jornada, continúa con las medidas preventivas regulares definidas para el COVID-19 <u>Una vez terminada la jornada</u> ✓ Sácate el uniforme y guárdalo en una bolsa plástica sellada/anudada ✓ Si dispones de ducha en tu lugar de trabajo, dúchate y pónete tu ropa de calle ✓ Durante el trayecto, mantén las medidas preventivas como distancia de 1 metro de persona a persona y el aseo de manos <u>Al llegar a casa</u> ✓ Intenta no tocar nada y, si tienes contacto con superficies, límpialas con desinfectante de uso habitual ✓ Lávate las manos con agua y jabón por al menos 20 segundos ✓ Deja bolsos, carteras o llaves en un lugar habilitado sólo para ello y, en la medida de lo posible, límpialos y desecha el papel con el cual los limpiaste

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		✓ Limpiar el celular o lentes con agua y jabón o alcohol ✓ En caso de llevar la ropa de trabajo usada a tu casa, sácala de la bolsa y lávala con detergente ✓ Elimina la bolsa plástica en la que trasladaste la ropa en basurero con tapa ✓ No agites las prendas del uniforme antes de colocarlas en la lavadora ✓ Seca el uniforme y la ropa en secadora o al sol y luego pláncala ✓ Lávate las manos nuevamente con agua y jabón por al menos 20 segundos ✓ Dúchate y colócate ropa limpia
Reuniones de trabajo	Enfermedad respiratoria	✓ Generar reuniones no presenciales mediante el uso de medios electrónicos. ✓ Si la reunión presencial no puede ser reemplazada por medios electrónicos: • Reducir el número de personas • Organizarla de manera que los participantes estén al menos a 1 metro de distancia entre sí. • Contar con acceso a lavado de manos o en su defecto, solución de alcohol gel. • Conservar los nombres, RUT y teléfonos de los participantes de la reunión durante al menos un mes • Limpiar el lugar donde se realizó la reunión después de concretada Evitar disponer de alimentos y bebestibles durante la reunión.

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 SUSESO/Istas 21, 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, Cardíacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	

DECRETO 56: APRUEBA REGLAMENTO SOBRE LA OBLIGACIÓN DE DISPONER DE DESFIBRILADORES EXTERNOS AUTOMÁTICOS PORTÁTILES EN LOS ESTABLECIMIENTOS Y RECINTOS QUE INDICA, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 21.156

Artículo 1°.- Ámbito de aplicación. El presente reglamento regula la obligación de disponer de desfibriladores externos automáticos portátiles, en adelante desfibriladores, como parte del sistema de atención sanitaria de emergencia, en los establecimientos señalados en la ley N° 21.156, de acuerdo a los requisitos y condiciones que se señalan en la misma y en este reglamento.

Artículo 2°.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

a) Cadena de supervivencia: Conjunto de acciones consecutivas y coordinadas necesarias para atender un paro cardiorrespiratorio.

b) Capacidad: Cantidad máxima de personas que puede ocupar un establecimiento o recinto en las áreas de uso público del mismo. El referido cálculo se realiza de acuerdo a lo establecido en el decreto supremo N° 47, de 1992, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que fija nuevo texto de la Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

c) Casinos de juego: Establecimiento, inmueble o parte de un inmueble, consistente en un recinto cerrado, en cuyo interior se desarrollan juegos de azar autorizados, se reciben las apuestas, se pagan los premios correspondientes y funcionan servicios anexos.

d) Centro de eventos, convenciones o ferias: Establecimiento o recinto que aglomera un alto número de personas, destinado a la realización de actividades de índole recreacional,

festivo o laboral, con carácter periódico o permanente. Se incluye dentro de esta definición a las discotecas.

e) Centro de atención de salud: Todo establecimiento asistencial donde se ejecuten prestaciones de salud, sean de prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación o recuperación de la salud. Se excluye de esta definición a las farmacias.

f) Cines, teatros y parques de diversión: Establecimientos destinados a la realización de actividades recreativas y culturales en forma permanente o periódica.

g) Desfibrilador externo automático portátil: Dispositivo médico destinado a analizar el ritmo cardíaco, identificar las arritmias mortales y administrar una descarga eléctrica, de ser necesaria, con la finalidad de restablecer el ritmo cardíaco viable, con altos niveles de seguridad.

h) Establecimiento comercial: Edificación o recinto cerrado con uno o más niveles, pisos o plantas, destinada a servir de mercado para la compraventa de mercaderías diversas o prestación de servicios, conformada por una agrupación de locales o tiendas conectados a un área de uso común interior, acogidos o no al régimen de copropiedad inmobiliaria y que disponen gestión unitaria. Se incluye dentro de esta definición a los supermercados y grandes tiendas que reúnan las características señaladas.

i) Establecimientos educacionales de nivel básico, medio y superior: Recintos destinados a la enseñanza formal o regular, acorde a lo establecido en los artículos 19, 20 y 21 del DFL 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del DFL N° 1, de 2005, de la misma Secretaría de Estado.

j) Hotel, motel, hostel o residencial: Todo establecimiento en el que se preste fundamentalmente servicio de hospedaje, con o sin servicio de alimentación, lavado de ropa u otros, y que cuente con autorización sanitaria, establecida en el decreto supremo N° 194, de 1978, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de hoteles y establecimientos similares.

k) Ley: Ley N° 21.156, que establece la obligación de disponer de desfibriladores externos automáticos portátiles en los establecimientos y recintos que indica.

l) Recintos deportivos, gimnasios y otros: Establecimientos destinados a la realización de actividades de práctica o enseñanza de uno o más deportes.

m) Terminales de buses, puertos, aeropuertos, estaciones de trenes subterráneos y de superficie: Todo aquel establecimiento o recinto dedicado al transporte de personas, que cuenta con instalaciones destinadas al movimiento de pasajeros, pudiendo o no considerar además en sus instalaciones establecimientos comerciales.

Artículo 3°.- Establecimientos o recintos obligados. Deberán disponer de desfibriladores, según las normas de la ley N° 21.156 y del presente reglamento, los siguientes establecimientos o recintos:

a) Establecimientos comerciales que deban mantener sistemas de seguridad y vigilancia a que se refiere el artículo 15 de la ley N° 19.496, regulados por la ley N° 19.303, o se encuentren obligados a ello conforme al decreto ley N° 3.607, de 1981, del entonces Ministerio del Interior.

Será exigible la obligación para todo el establecimiento cuando, al menos, un local que forme parte del establecimiento, se encuentre sujeto a la obligación de vigilancia referida en el presente literal.

b) Establecimientos que se hayan acogido voluntariamente al decreto ley N° 3.607, de 1981, del entonces Ministerio del Interior, y tengan una capacidad igual o superior a 1.000 personas.

c) Terminales de buses, puertos, aeropuertos, estaciones de trenes subterráneos y de superficie, que cuenten con uno o más andenes para el tránsito frecuente de pasajeros.

d) Los recintos deportivos, gimnasios y otros, con una capacidad igual o superior a 1.000 personas.

e) Los establecimientos educacionales de nivel básico, medio y superior, con matrícula anual igual o superior a 500 alumnos.

f) Los casinos de juego.

g) Los hoteles, moteles, hostales y residenciales, con capacidad igual o superior a 20 habitaciones.

h) Los centros de eventos, convenciones y ferias, con una capacidad igual o superior a 1.000 personas.

i) Los centros de atención de salud, cuya capacidad sea igual o superior a 250 personas.

La exigencia de contar con desfibrilador en las instalaciones de los centros de salud no exime ni reemplaza a la exigencia de contar con carro de paro u otro equipamiento de naturaleza similar en algunas de las unidades clínicas que pudieran formar parte de éstos, tales como la Unidad de Atención de Emergencia, Pabellones de Cirugía Mayor, Unidades de Paciente Crítico, entre otras, según la normativa pertinente.

j) Los cines, teatros y parques de diversión, con capacidad igual o superior a 1.000 personas.

Artículo 4º.- Obligaciones generales. Será responsabilidad de toda persona, natural o jurídica, a cargo de la gestión o explotación de los establecimientos señalados en el artículo anterior:

a) Contar en forma obligatoria con la cantidad de desfibriladores que el presente reglamento establezca, como parte de su sistema de atención sanitaria de emergencia, apto para su funcionamiento inmediato;

b) Que los señalados desfibriladores estén debidamente certificados y que cuenten con las características requeridas, de acuerdo a lo establecido por este reglamento y a las normas técnicas respectivas;

c) Velar por el adecuado mantenimiento del desfibrilador, preventivo y correctivo, así como su correcta conservación, de forma de garantizar su funcionamiento cuando sea necesario, conforme a las reglas generales, a las recomendaciones de sus fabricantes o distribuidores, y a las normas técnicas aplicables;

d) Velar por la adecuada ubicación, accesibilidad y señalización del desfibrilador, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento, y en las normas técnicas sobre la materia;

e) Llevar, en forma completa y oportuna, los siguientes registros, sean físicos o electrónicos, por cada desfibrilador:

i. Instalación y reposición.

ii. Mantención.

iii. Uso del equipo.

TÍTULO II

Obligación de contar con desfibrilador como parte del sistema sanitario de emergencia, apto para funcionamiento inmediato

Artículo 5º.- Número de desfibriladores. El establecimiento que cumpla con las características señaladas en el artículo 3º del presente reglamento, deberá contar con la cantidad de desfibriladores necesaria para permitir que cualquier punto de una superficie de uso público se encuentre a un máximo de 150 metros lineales de distancia de un desfibrilador.

Sin perjuicio de lo anterior, todo establecimiento que cumpla con las características señaladas en el artículo 3º, deberá contar, al menos, con un desfibrilador cada 3 niveles o pisos de uso público.

Artículo 6º.- De la obligación de comunicación. La persona a cargo de la gestión o explotación del establecimiento que, conforme al artículo 3º del presente reglamento, deba cumplir con la obligación de mantener uno o más desfibriladores, deberá comunicar a la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente al domicilio donde se ubique el establecimiento, mediante correo electrónico, la información que se detalla a continuación:

a) Identificación del o los desfibriladores, señalando su marca, modelo, número de serie, fabricante y número asignado por el Instituto de Salud Pública, de acuerdo al artículo 25 del decreto supremo N° 825 de 1998, del Ministerio de Salud.

b) Nombre y número de cédula de identidad del personal, propio o ajeno, capacitado para la utilización de cada desfibrilador, adjuntando copia de los documentos que acrediten su capacitación.

c) Copia de planos o croquis del establecimiento, en el cual se indique la ubicación del o los desfibriladores.

d) Indicación de la capacidad del establecimiento, metros cuadrados de superficie total y número de niveles o pisos.

e) Declaración de la persona encargada indicando expresamente que se emplearán y mantendrán los desfibriladores de acuerdo al presente reglamento y a las indicaciones del fabricante o distribuidor, señalando los mecanismos de comunicación con sistemas de atención de salud de urgencia.

f) Firma de la persona encargada.

Todo cambio en lo informado deberá ser comunicado mediante correo electrónico, en un plazo no superior a 30 días desde su ocurrencia, a la Secretaría Regional Ministerial de Salud competente.

Artículo 7º.- Sistema de atención sanitaria de emergencia y el desfibrilador. El establecimiento debe asegurar la comunicación a los Servicios de Urgencia correspondientes para trasladar a la persona respecto de la cual se haya utilizado un desfibrilador, a un centro asistencial de salud. Lo anterior se cumple mediante la comunicación inmediata al Servicio de Atención Médica de Urgencia (SAMU) o a un servicio debidamente autorizado para el traslado de enfermos y atención de salud de urgencia.

En caso de tratarse de un centro de atención de salud que cuente dentro del recinto con una unidad de atención de salud de urgencia, la persona afectada será trasladada y atendida en ella, de acuerdo a lo que dispongan los mecanismos establecidos por este.

Artículo 8º.- Información sobre disponibilidad de desfibriladores. Las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud deberán publicar en su respectivo sitio web el listado y direcciones de los establecimientos que cuenten con desfibrilador y remitir a la sede regional del SAMU correspondiente, mediante correo electrónico o dispositivo electrónico, copia de los planos o croquis señalados en el literal c) del artículo 6º del presente reglamento.

TÍTULO III

Requisitos y características del desfibrilador

Artículo 9°.- Certificación. Para todos los efectos, los desfibriladores serán considerados dispositivos médicos y deberán cumplir con la certificación y disposiciones establecidas en el reglamento respectivo, aprobado por el decreto supremo N° 825, de 1998, del Ministerio de Salud, o el que lo reemplace.

Artículo 10°.- Características. El desfibrilador debe permitir su ajuste para uso pediátrico o adulto, además de tener la capacidad técnica para entregar indicaciones de operación del mismo y cumplir con los criterios, características y rangos técnicos exigibles.

Artículo 11°.- Vigilancia. Quienes estén obligados a contar con uno o más desfibriladores, además deberán comunicar al Instituto de Salud Pública todo comportamiento defectuoso, falla o deterioro de las características o del funcionamiento que presenten estos dispositivos, así como la falta de información en el etiquetado o en las instrucciones de empleo, que pudieran o hubieran podido dar lugar a la muerte de un paciente o usuario o a un deterioro de su estado de salud, sin perjuicio de la obligación que concierne a los fabricantes e importadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 28 del decreto supremo N° 825, de 1998, del Ministerio de Salud, o de la norma que lo reemplace.

TÍTULO IV

Ubicación, accesibilidad, señalización e información del desfibrilador

Artículo 12°.- Ubicación. Los desfibriladores deberán ubicarse en un espacio visible, debidamente señalizado, con acceso expedito y libre de obstáculos, permitiendo su uso inmediato cuando sea requerido.

La ubicación del desfibrilador debe ser a una distancia máxima de 150 metros respecto a cualquier sección de uso público. En los centros de atención de salud, los desfibriladores deberán ubicarse en las áreas comunes, de circulación de las personas, tales como áreas de recepción o salas de espera.

Artículo 13°.- Señalización. Los establecimientos deberán instalar en cada uno de sus accesos, una señalética que indique la disponibilidad de desfibrilador en su interior y a quien contactar o hacia dónde dirigirse en caso de requerir su empleo. Asimismo, en los planos o croquis destinados a la orientación del público dentro del establecimiento y sus diferentes dependencias, deberá indicarse la ubicación del o los desfibriladores.

Artículo 14°.- Información del desfibrilador. El desfibrilador debe contener una etiqueta con la siguiente información.

- a) Número de asistencia telefónica de urgencia "131", del SAMU.
- b) Instrucciones de uso del desfibrilador, escritas al menos en idioma español.
- c) Algoritmo de reanimación cardiopulmonar donde se detallan los pasos que se deben seguir para su ejercicio.
- d) Cuando exista convenio asociado, número de asistencia telefónica del servicio de traslado de pacientes y asistencia de urgencia.

Las exigencias referidas a los aspectos formales de la señalética y el algoritmo de reanimación cardiopulmonar, se establecerán empleando como referencia las directrices y recomendaciones de la "International Liaison Committee on Resuscitation", o de otro órgano similar.

Artículo 15°.- Condiciones de instalación y mantención del desfibrilador. Para la instalación de cada desfibrilador podrán emplearse estantes, gabinetes de seguridad u otros dispositivos similares. Éstos deberán indicar su contenido en forma clara e incluir mecanismos de apertura que faciliten su rápido acceso a quien necesite utilizarlo, junto a la activación de alarmas sonoras. Los desfibriladores deberán mantenerse en condiciones que permitan conservar su funcionalidad, y cumplir con los parámetros de seguridad exigidos por el fabricante o distribuidor durante la totalidad del período de su utilización.

Tratándose de gabinetes de seguridad que cuenten con sistemas de conexión telefónica o informática, estos deberán conectarse con la Central del Servicio de Atención Médica de Urgencia o con el servicio debidamente autorizado para el traslado de enfermos y atención de salud de urgencia.

TÍTULO V

Capacitación del personal de servicios de emergencia y seguridad que integran el sistema aludido en el artículo 7° del presente reglamento

Artículo 16°.- Conocimientos mínimos. El personal de los servicios de emergencia y seguridad debe, al menos, poder entregar asistencia telefónica en maniobras básicas de reanimación cardiopulmonar y uso de desfibrilador.

Artículo 17°.- Capacitación en servicios de asistencia de emergencia y seguridad. Las personas que se desempeñen en la asistencia telefónica del Servicio de Atención Médica de Urgencia, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones de Chile, deberán contar con capacitación y entrenamiento en maniobras básicas de reanimación cardiopulmonar y uso de desfibrilador, con las certificaciones señaladas en el presente reglamento.

Artículo 18°.- Personal capacitado. Se entenderán autorizados para la entrega de asistencia telefónica en maniobras básicas de reanimación cardiopulmonar y en el uso de un desfibrilador, las siguientes personas:

- a) Médicos cirujanos y enfermeras.
- b) Personas que hayan aprobado cursos de capacitación sobre reanimación cardiopulmonar básica y uso de desfibrilador, sea en curso independiente o como parte de un programa de formación académica o técnica.

Artículo 19°.- Acreditación de la capacitación. Para acreditar la capacitación a la que alude el inciso precedente, será útil:

- a) Copia del Título Profesional o certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud, en caso de tratarse de médicos o enfermeras.
- b) Certificado emitido por la entidad formadora o de capacitación, autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, donde se verifique la formación en materia de reanimación cardiopulmonar básica y uso de desfibrilador, cuando se trate de personas que hayan aprobado los cursos respectivos.

Artículo 20°.- Entidades formadoras que podrán capacitar y realizar formación en reanimación cardiopulmonar básica y uso de desfibrilador. Podrán otorgar capacitación en materia de reanimación cardiopulmonar básica y uso de desfibrilador:

a) Entidades de Educación Superior acreditadas según la ley N° 20.129, tales como: Universidades e Institutos Profesionales; y Centros de Formación Técnica, tales como, Liceos Técnico Profesionales, cualquiera de ellos, reconocidos por el Ministerio de Educación.

b) Proveedores de Capacitación con autorización vigente, emitida por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

c) Entidades de Formación reconocidas por el OS10 de Carabineros de Chile.

d) Mutuales de seguridad, que cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento.

e) Establecimientos de salud autorizados por la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda a su domicilio, previa acreditación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente reglamento.

Artículo 21°.- Requisitos de las entidades formadoras. Las entidades formadoras, a lo menos, deberán contar con:

a) Instructores o facilitadores en reanimación cardiopulmonar básica y utilización de desfibrilador.

b) Equipamiento básico para impartir la capacitación por grupo de participantes:

i. Maniquí de simulación, en número suficiente, de forma tal que permita la práctica, por parte de todos los participantes, de las maniobras de reanimación cardiopulmonar básico y el uso de desfibrilador.

ii. Desfibriladores de práctica o simuladores de arritmia más desfibrilador.

iii. Mascarillas para ventilación.

c) Programa de formación, incluyendo al menos los contenidos y requisitos establecidos en este reglamento.

d) Estar debidamente acreditados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en caso de tratarse de un Organismo Técnico de Capacitación.

Artículo 22°.- Instructores o Facilitadores en uso de desfibrilador y maniobras de reanimación cardiopulmonar básicas. Las personas que impartan los contenidos de capacitación señalados en el artículo 24, deben poseer el título de médico cirujano, enfermera u otro profesional de la salud con formación específica en reanimación cardiopulmonar y uso de desfibrilador, o bien, estar acreditado como Instructor o Facilitador en Reanimación Cardiopulmonar Básica por alguna entidad que sea miembro del "International Liaison Committee on Resuscitation", el "Consejo Latinoamericano de Resucitación" o cualquiera que haya sido reconocida por alguno de éstos, o los órganos que las reemplacen.

Artículo 23°.- Características de la capacitación. La capacitación deberá contar con un módulo técnico que tenga una duración mínima de tres horas cronológicas, que aplique una estrategia metodológica basada en el enfoque por competencias y fomente la ejecución de actividades prácticas de los participantes. Al menos dos horas de las señaladas deben destinarse a actividades prácticas.

El curso de capacitación podrá ser ejecutado como módulo único o estar incorporado en un plan de formación o capacitación con otros módulos o contenidos.

Artículo 24°.- Contenidos de la capacitación. La capacitación se denominará "Reanimación cardiopulmonar básica y uso de desfibrilador en caso de emergencia" y tendrá, a lo menos, los siguientes contenidos:

- a) Signos y síntomas de paro cardiorrespiratorio.
- b) Cadena de supervivencia y coordinación con los servicios de atención médica que realicen prestaciones de urgencia, sean públicos o privados.
- c) Fibrilación ventricular y taquicardia ventricular sin pulso.
- d) Reanimación cardiopulmonar básica.
- e) Desfibrilación.
- f) Equipo Desfibrilador y su operación.
- g) Ejecución de maniobras de reanimación cardiopulmonar básica.
- h) Uso práctico del desfibrilador.

El Ministerio de Salud desarrollará, mediante el acto administrativo que corresponda, los aspectos técnicos de los contenidos ya señalados para la capacitación a la que se refiere este artículo, el artículo 16 y el artículo 17 del presente reglamento.

Artículo 25°.- Recursos. Los servicios de salud, los establecimientos hospitalarios o consultorios públicos podrán adquirir o renovar desfibriladores, en conformidad con los recursos aprobados en la Ley de Presupuestos del Sector Público de cada año, en la partida referida al Ministerio de Salud.

Los establecimientos educacionales podrán adquirir o renovar dichos equipos, en conformidad con sus presupuestos anuales y de acuerdo a su disponibilidad financiera.

TÍTULO VI

Fiscalización del presente reglamento

Artículo 26°.- Fiscalización y sanciones. El cumplimiento de las normas contenidas en el presente Reglamento será fiscalizado por las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, sin perjuicio de las facultades de fiscalización que le competen al Instituto de Salud Pública, en lo relativo a los desfibriladores como dispositivos médicos.

La fiscalización y sanciones que se apliquen por el incumplimiento a lo dispuesto en este reglamento, se registrarán por lo establecido en el Libro X del Código Sanitario.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero transitorio: Las disposiciones del presente reglamento comenzarán a regir el 1 de marzo de 2022, salvo aquellas referida a la capacitación, contempladas en el Título V, las que comenzarán a regir desde la publicación del presente reglamento.

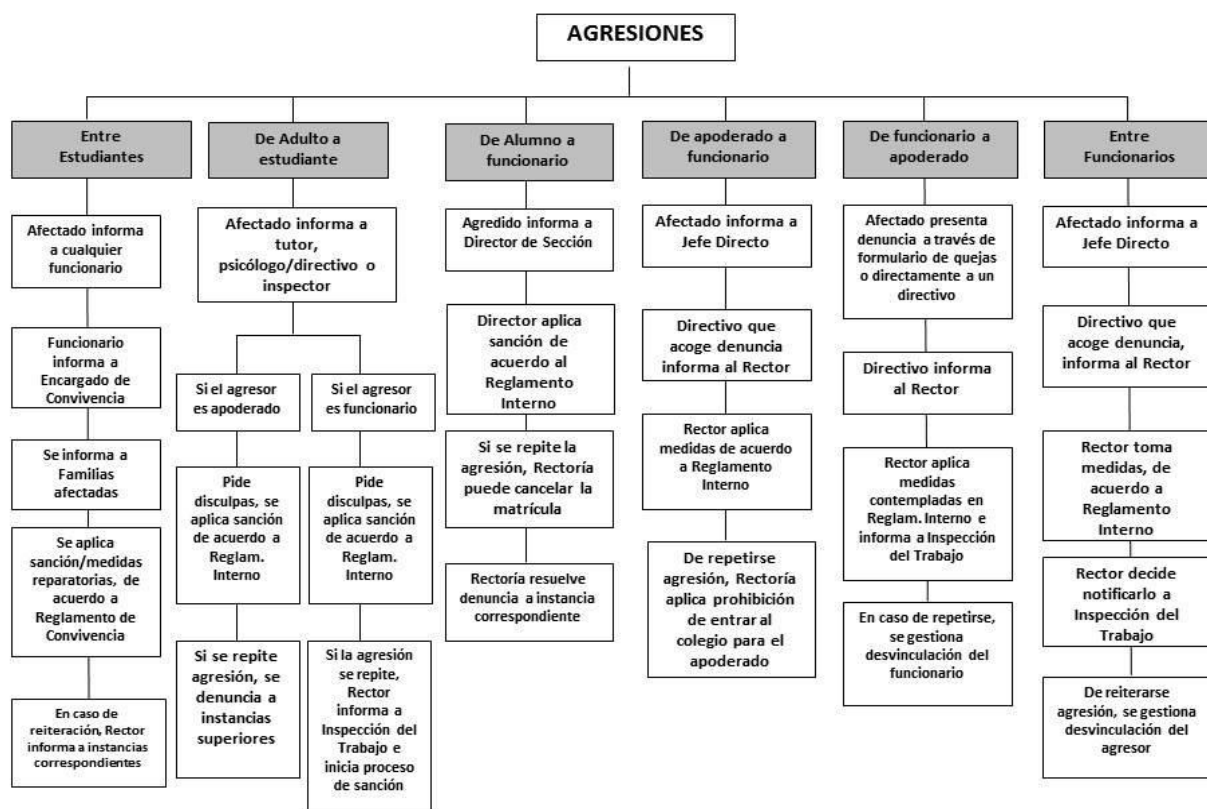
Artículo segundo transitorio: Las certificaciones de capacitación en el uso de desfibrilador y reanimación cardiopulmonar obtenidas con antelación a la fecha de publicación del presente decreto serán válidas, siempre y cuando hayan sido otorgadas por los organismos a que se refiere este reglamento.

Artículo tercero transitorio: Los desfibriladores adquiridos por los establecimientos, aludidos en el artículo 3° del presente reglamento con antelación a la fecha de entrada en vigencia de este reglamento quedarán exentos de la certificación a la que refiere el artículo 9, hasta el momento de la renovación del referido equipo.

Procedimiento de agresión entre funcionario a funcionario.

A nivel nacional se advierte la ausencia de un régimen específico de sanciones contra este tipo de violencia, quedando el fenómeno comprendido dentro de la reglamentación que cada establecimiento educativo haga, conforme a lo señalado en la Ley General de Educación, relativo a la convivencia Régimen legal de las agresiones contra los profesores. En ese sentido, existe un espacio de desarrollo para medidas de orden preventivo de situaciones de violencia en general. Dicho esto, anteriormente las sanciones correspondientes a la agresión entre funcionarios es la siguiente:

- en primera instancia se falta el respeto a los valores de la institución en donde nos guiamos basándonos en el respeto mutuo, como lo indica Cristo en su vida es por esto por lo que las medidas tomadas deberán ser vista dependiendo del nivel de gravedad existiendo 3 niveles: falta leve, grave y gravísima.



Violencia verbal entre apoderado/ funcionarios.

Violencia verbal de apoderado ha funcionario al producirse esta situación, y antes de sacar el caso del contexto del establecimiento educacional, se estima conveniente plantear la situación por escrito a la dirección del establecimiento nivel que, después de recabar los

antecedentes que estime procedentes, se citará al apoderado (a) a entrevista. Tiempo máximo de 48 horas director junto a inspector general, encargado de convivencia escolar y eventualmente un representante de los profesores conformará el “EQUIPO DE ABORDAJE” (importante que, en este equipo de abordaje, no se encuentre presente el funcionario involucrado en la situación de violencia), quienes deberán a partir de lo escrito recolectar más información recabada y definir la gradualidad de la acción. • Leve • Grave • Gravísimo.

A partir de lo cual se establecerá, en marco de entrevista con apoderado las acciones (Sanciones y remediales).

a) Apoderado agrede verbalmente a funcionario agresión Leve:

- si el apoderado acepta y reconoce la falta: debe entregar personalmente sus excusas y disculpas al funcionario ofendido; estableciendo por escrito que si vuelve a suceder (con el mismo y/u otro profesor o miembro de la comunidad educativa se tomara como acción gravísima).
- Si existiera una actitud positiva por parte del apoderado (a), transcurrido un tiempo prudente (dos o tres meses), la dirección del establecimiento podrá levantar la situación de condicionalidad. Dirección del establecimiento podrá levantar la situación de condicionalidad del apoderado/a.
- Si el apoderado no reconoce y/o acepta entregar disculpas a funcionario ofendido el equipo de Abordaje, el cual debe estar compuesto por - director - Inspector General- Encargado de Convivencia- Representante de profesores en un plazo máximo de 48 Horas.
- En caso de negativa del apoderado (a) a lo anterior, se comunicará la situación producida a las autoridades superiores (departamento educación, superintendencia de educación), en nota suscrita por el profesor (a) ofendido (a), avalada por la firma del equipo de abordaje. Se notifica al apoderado que queda en condicionalidad su situación de apoderado y que por tanto en una próxima oportunidad que se repita un hecho similar se dispondrá a cambiar de apoderado (esta notificación deberá ir firmada por equipo de abordaje y entregada a autoridades pertinentes).

b) Apoderado agrede verbalmente a funcionario nivel de agresión Grave.

- Si apoderado acepta y reconoce la falta deberá entregar personalmente sus excusas y disculpas al funcionario ofendido. Se podrá evaluar su continuidad como apoderado o cambio. Se notificará con carta de condicionalidad.
- Si el apoderado no reconoce y/o acepta entregar disculpas Y/o generar acciones remediales para el funcionario ofendido. En caso de negativa del apoderado (a) a lo anterior, se comunicará la situación producida a las Autoridades Superiores (departamento educación, superintendencia de educación), en Nota suscrita por el profesor (a) ofendido (a), avalada por la firma del director (a). Se desarrollará cambio de apoderado, notificando la situación a quien desarrolló la acción violenta. El equipo

de abordaje, en caso de existir negativa del apoderado deberá contactar a dirección de educación para conocimiento y fines contando con un plazo máximo de 48 Horas.

c) Apoderado agrede verbalmente a funcionario nivel de agresión Gravísimo.

- Si apoderado acepta y reconoce la falta: Se comunicará la situación producida a las autoridades superiores (departamento educación, superintendencia de educación), en nota suscrita por el profesor (a) ofendido (a), avalada por la firma del director (a). Se desarrollará cambio de apoderado, notificando de la situación a quien desarrolló la acción violenta.
- Si el apoderado no reconoce y/o acepta entregar disculpas y/o generar acciones remediales para el funcionario ofendido, se comunicará la situación producida al equipo de abordaje y dirección de educación (depto. Convivencia Escolar) con un plazo máximo de 48 Horas. Las medidas a tomar dentro de este tiempo es notificar a las autoridades superiores (departamento educación, superintendencia de educación), en nota suscrita por el p
- profesor (a) ofendido (a), avalada por la firma del director(a). Se procederá a desarrollar acciones legales atinentes, acompañando este proceso por abogado de corporación. Dirección de educación y Corporación de desarrollo Social (Departamento jurídico).

Violencia verbal entre funcionarios/apoderado

Violencia Verbal de Funcionario ha Apoderado.

Si se diera dentro del establecimiento educacional una situación de agresión verbal por parte de un funcionario hacia un (una) apoderado, se deberá proceder de la siguiente manera:

Se realizará una investigación interna (que puede eventualmente conducir a sumario) desde la dirección apoyado en esta labor por el o la encargado/a de convivencia escolar, con el fin de conocer desde ambos involucrados los hechos, contextualizar y desde ahí ponderar la falta en nivel de gravedad. Con un tiempo máximo de 48 horas.

- Se solicitará al apoderado(a) ofendido (a) entregar constancia escrita de lo sucedido en el libro de inspección general, (dentro del mismo plazo anterior).

- Se extenderá carta de amonestación al funcionario: independiente de la gravedad de la agresión, el director deberá encargarse de realizar esta amonestación, la cual debe ser informada de manera oficial (con respaldo) tanto al director(a) Comunal de educación como al secretario(a) General de la Fundación y dejar en la carpeta personal del funcionario.

a) Funcionario agrede verbalmente a Apoderado Leve:

- Si el funcionario acepta y reconoce la falta, Debe entregar personalmente sus excusas y disculpas al apoderado ofendido; estableciendo por escrito que si vuelve a suceder (con el mismo y/u otro apoderado se tomará como acción gravísima).

- Si el funcionario no reconoce y/o acepta entregar disculpas a apoderado ofendido: Se comunicará la situación prohibida a las autoridades superiores (departamento de educación, superintendencia de educación), en nota suscrita por el apoderado (a) ofendido (a), avalada por la firma del equipo de abordaje. De aquí se desprenderán acciones que las autoridades estimen pertinentes. Encargados de convivencia escolar, inspector y director ósea el equipo de abordaje tendrá un plazo máximo de 48 Horas deberán generar los procesos de mediación, excusa y disculpas con el apoderado.

b) Funcionario agrede verbalmente a Apoderado Grave:

- Si el funcionario acepta y reconoce la Falta: Debe entregar personalmente sus excusas y disculpas al apoderado ofendido. Se podrá evaluar cambio de establecimiento educacional y/o suspensión de sus funciones (Dentro de la normativa legal vigente). Se firmará constancia de que si se repite acción con el mismo y/u otro apoderado se procederá a desarrollar sumario administrativo.
- Si el funcionario no reconoce y/o acepta entregar disculpas y/o generar acciones remediales para el apoderado ofendido. En caso de negativa del funcionario (a) a lo anterior, se comunicará la situación producida a las autoridades superiores (departamento educación, superintendencia de educación), en nota suscrita por el apoderado(a) ofendido (a), avaladas por la firma del director(a). Se evaluará su continuidad o cese de actividades en la institución.

c) Funcionario agrede verbalmente a Apoderado Gravísimo.

Independiente de si funcionario reconoce y/o acepta el hecho, se procederá a comunicar situación ha autoridades superiores desde donde se evaluará continuidad del funcionario y/o acciones a desarrollar. La sanción se realizara bajo normativa legal vigente el director del establecimiento, encargado de convivencia escolar, dirección de educación tiene un plazo máximo de 48 Horas, una vez levantada la información situacional se deberán generar sanciones y remediales atendiendo al nivel de gravedad de la actuación pudiendo la sanción ir de amonestación escrita hasta la remoción del cargo y el remedial desde las disculpas en entrevista privada hasta disculpas públicas como ejercicio de restitución y/o reparación de la acción violenta desarrollada.

DISPOSICIÓN FINAL

- Este Reglamento tendrá una vigencia de un año a contar del 9 de julio de 2021 entendiéndose prorrogado automáticamente, por periodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de la Fundación Educacional William Taylor de la Iglesia Metodista de Chile.
- Este Reglamento ha sido puesto en conocimiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Consejo Escolar con anticipación a la fecha de su vigencia y sustituirá al anterior Reglamento y a cualquier norma o circular administrativa contraria.



ANEXOS

ANEXO N° 1

FUNCION DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

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 Educacional de la Iglesia Metodista de Chile como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
3. Investigar las causas de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
4. Decidir si el Accidente o la Enfermedad Profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de los Riesgos Profesionales.
6. Cumplir las además funciones o misiones que le encomiende la Asociación Chilena de Seguridad.
7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinado a la capacitación profesional en Prevención de Riesgos.

Observaciones Generales:

- El Comité Paritario está constituido por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores; además de un suplente por cada uno de ellos. Los representantes de la empresa son designados y los de los trabajadores son elegidos. Duran dos años en sus funciones.
- Se reúnen una vez al mes en forma ordinaria.

ANEXO Nº 2

DEL DERECHO A SABER

El Título VI del D.S. Nº 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece la obligación de los empleadores 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. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del trabajador o trabajadora a un nuevo puesto.

Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. Nº 40, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.

La empresa debe identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran. Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Por lo anterior, se pone a disposición de los trabajadores una síntesis de los riesgos más comunes existentes en las Instituciones de Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile, y que deberán ser considerados por ellos, con el objeto de evitar la ocurrencia de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

A posteriori y en forma permanente se entregarán pautas e instructivos con Normas de Prevención que complementen las que se señalan a continuación:

Evite accidentes por caídas

1. Los pisos deben poseer material antideslizante y las alfombras deben mantenerse en perfecto estado, en caso de observarse imperfectos estos deberán ser reparados inmediatamente, con el objeto de evitar caídas.
2. Al subir y bajar escaleras no se debe llevar las dos manos ocupadas, una debe estar libre para poder tomarse de los pasamanos. Si tiene que llevar consigo objetos livianos, asegúrese de tener una buena visibilidad por encima y por ambos costados de la carga que lleva en sus brazos.

3. Cierre los cajones de los escritorios inmediatamente después de usar. Puede golpearse con los de la parte superior y/o tropezar con los de la parte inferior, no los abra demasiado para que no se salgan de su sitio.
4. Use una escalera en vez de piso, silla o mueble para alcanzar objetos distantes. Jamás utilice cajones abiertos de un escritorio para este fin.
5. Utilizar calzado apropiado

Evite accidentes por golpes

1. Las puertas o mamparas de vidrio deben de estar provistas de algún material decorativo o de señalización, a 1.40 mts. del suelo para poder verlas y evitar que las personas que transiten por ahí no choquen con ellas.
2. Nunca mantenga abierto un cajón por encima de la cabeza de alguien que esta agachado. Abra un solo cajón a la vez para evitar que el mueble se vuelque, especialmente los de arriba. Deje objetos pesados en la parte inferior para evitar lo antes señalado.
3. Disponga de los escritorios de tal forma que la distancia entre uno y otro no inferior a 0.90cms. dejando pasillos de tránsito despejados y libres de papeleros, muebles, archivos, etc.

Evite sobreesfuerzos

1. No se debe emplear el cuerpo para cerrar cajones de escritorios o muebles, empújelos con una mano puesta en la manilla.
2. Evite efectuar sobreesfuerzos al trasladar materiales; pida instrucciones sobre la manera segura de efectuar un manejo manual de materiales, cuando sea necesario.

Tarea de digitación

1. Cuando digite mantenga una posición adecuada frente a la pantalla, teclado y documentos, usando ropa holgada y zapatos bajos. No incline la cabeza hacia delante, así evitará el dolor de cuello.
2. Utilice una silla que cuente con un sistema regulador de respaldo y altura. Debe ser giratoria, con ruedas y cinco patas.
3. Regule la silla, mesa, teclado y pantalla de acuerdo a sus medidas, de manera que adopte una buena postura.
4. Al digitar mantenga los brazos en forma vertical y los antebrazos ligeramente inclinados hacia abajo para favorecer la circulación sanguínea. Utilice apoya-manos para reducir la fatiga muscular.
5. Para evitar fatiga ocular se recomienda ubicar el documento a un costado y a una misma distancia entre el ojo y la pantalla. Un atril facilita este objetivo.
6. Elimine reflejos de la luz en la pantalla ubicándose en forma paralela respecto de ventanas y fuentes luminosas.
7. Efectué pausas durante la jornada de trabajo a fin de evitar la fatiga precoz en los músculos. Durante ellas camine y realice ejercicios.

Comodidad en el lugar de trabajo

1. Esté siempre preocupado de las condiciones de trabajo, sugiriendo medidas que a su juicio puedan mejorar la calidad de vida (iluminación, ruido, ventilación, mobiliario, etc.)
2. Disponga de un recinto adecuado para el consumo de café u otros líquidos para evitar quemaduras por derrames.
 - a. Mantenga informado al área encargada de mantención de cualquier silla rota, pasamanos sueltos, cajón atascado, vidrios rotos, alfombras en mal estado, etc.

Riesgos eléctricos

1. Vigile que se haga una buena mantención a la red eléctrica. Solicite que se reparen de inmediato enchufes dañados, interruptores rotos, etc.
2. No se deben recargar ni hacer reparaciones provisionales.
3. Para desconectar un cable de enchufe, se debe sacar del cuerpo del enchufe, no del cable.
4. Desconecte los equipos al término de la jornada.

Orden y aseo

1. Evite ubicar cordones eléctricos y telefónicos a ras del piso y en medio de los pasillos. Instale enchufes en los lugares necesarios, a fin de eliminar las extensiones.
2. Elimine el hábito de acumular cosas sobre los muebles. No obstruya con materiales, corredores ni pasillos. No utilice las escaleras para almacenar artículos de escritorios, documentos, muebles, etc.
3. Especial cuidado se debe poner en el buen estado y aseo de recintos y artefactos de servicios higiénicos, avisando cualquier deterioro al área encargada de mantención.
4. Los pasillos y escaleras deben estar siempre suficientemente iluminados, limpios y libre de obstáculos.

Prevención de incendios

1. Prohibido fumar en las dependencias de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile.
2. Mantenga un estricto orden y aseo en todas las dependencias. Los desperdicios son un potencial de riesgo de incendio.
3. Debe tener especial cuidado con los útiles de aseo. Los trapos y guapos impregnados de cera, solventes, aceites o grasas son alto riesgo de incendio.
4. Evite acumular material combustible en balcones. Y evite colocar cortinas de madera en las fachadas, ya que en caso de incendio permitiría la propagación de incendio a los pisos superiores.

5. Infórmese sobre el uso de extintores de incendios, sistemas de extinción (red húmeda), sistemas de alarmas, etc.
6. Se debe disponer de un cuarto ventilado y señalizado, para almacenamiento de útiles de aseo y limpieza, con la prohibición de fumar.

Participe activamente de los planes de evacuación ante una emergencia. No pierda la calma. Siga las instrucciones de los encargados y/o líderes de evacuación.

Prevención en áreas de alimentación

Se deben considerar las siguientes precauciones:

1. Mantener el piso permanentemente limpio y seco
2. Tener el máximo de cuidado al pelar o cortar cualquier tipo de alimento.
3. Evitar los sobreesfuerzos al levantar, trasladar o depositar materiales.
4. Usar el tipo de calzado de trabajo que entrega la empresa, como también los demás equipos de protección personal.
5. Supervisar permanentemente el estado de las marmitas a presión, informando a su jefe directo de cualquier anomalía que detecte. Esta acción es necesario considerarla para cualquier equipo o máquina.
6. Evite bromas o juegos peligrosos.
7. Tenga precaución al tomar objetos calientes (ollas, bandejas, etc.) usando para tal efecto guantes correspondientes.

Otras precauciones

1. El personal que por necesidad de servicio deber hacer uso de la voz en forma excesiva, debe participar en cursos de Prevención de Daño a la Voz.
2. Use en todo momento los elementos de protección personal que se le entreguen para evitar accidentes (guantes, anteojos, respiradores, ropa de trabajo, etc.)
3. Mantenga los productos químicos en los envases originales (no acepte envases que estén deteriorados, sin etiqueta, ni el producto en otro envase que no sea el original) y fuera del alcance de niños y animales domésticos. No almacenarlos con alimentos para personas o animales o semillas.
4. Nunca guarde los productos químicos (venenos) en botellas viejas o recipientes de alimentos que pueden ser equivocados por alimentos o bebidas para las personas o animales.

Se deberán considerar anexados a este reglamento, todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

DE LAS SANCIONES

Artículo 174º: El trabajador o trabajadora que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los Comités Paritarios de Higiene y

Seguridad, del Departamento de Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.

De la aplicación de la sanción con multa, podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador o trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N° 16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 175°: El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Sindicales, al delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

ANEXO N° 3
CLASE DE FUEGO Y AGENTES DE EXTINCIÓN PARA COMBATIRLOS

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada Espuma Polvo Químico Seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares.	Espuma Dióxido de carbono (CO ₂) Polvo químico seco ABC-BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO ₂) Polvo químico seco ABC-BC
CLASE D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

NOTA:

En las instalaciones de la Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile generalmente se cuenta con extintores de tipo polvo químico seco ABC y dióxido de carbono. Estos deben estar debidamente señalizados para la clase de fuego a usar.

ANEXO N° 4 FORMULARIOS

Nº 1	REPORT DE ACCIDENTE (uso interno)
A) INDIVIDUALIZACIÓN DEL EMPLEADOR: Institución: Fono/Fax: Dirección: Comuna: Provincia:	
B) INDIVIDUALIZACIÓN DEL ACCIDENTADO: Accidentado Sr/a: Fecha de nacimiento: Edad: RUT: Residencia habitual del accidentado: Comuna: Provincia: Remuneración imponible e indicar si es mensual, semanal o diario: AFP: Antigüedad en la empresa: Años Meses Experiencia en la labor: Años Meses Cargo / ocupación: Horario de trabajo: de a colación de a Horas extraordinarias: Si No autorizadas Si No Horario:	
C) INFORMACIÓN SOBRE EL ACCIDENTE: Lugar del accidente: Dirección: Fecha del accidente: Hora del accidente: Número de horas trabajadas hasta el momento ocurrido el accidente: CIRCUNSTANCIAS , describa como ocurrió:	
D) CUANDO EL ACCIDENTE SEA DE TRAYECTO INDIQUE: Testigo 1: R.U.T. o C.I.: Testigo 2: R.U.T. o C.I.: Parte Policial Nº: Comisaría: Al Juzgado de:	
E) IDENTIFICACIÓN DEL HABILITADO PARA REPORTAR EL ACCIDENTE: Nombre: Cargo: "DOY FE QUE LOS DATOS AQUÍ CONTENIDOS SON FIDEDIGNOS Y CORRESPONDEN A LA REALIDAD"	

Nº 2

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE

(Uso Interno de Comité Paritario o Supervisor)



I.-ANTECEDENTES LABORALES

Institución	Fono/fax
Dirección	Ciudad

II.-ANTECEDENTES PERSONALES DEL AFECTADO(A)

Nombre completo	
Rut	Edad
Cargo	
Antigüedad en el cargo	Horario de Trabajo
Jefe Directo	

III.-ANTECEDENTES DEL ACCIDENTE

Fecha de ocurrencia	Hora ocurrencia
Fecha de ingreso a ACHS	Hora de aviso
Lugar preciso del accidente	

IV.-CIRCUNSTANCIAS EN QUE OCURRIO EL ACCIDENTE (Descripción de los Hechos)

--

V.-DEFINIR (Relatar brevemente)

Condiciones inseguras
Acción insegura

VI.-MEDIDAS PREVENTIVAS

Acciones para evitar repetición	
Fecha de inicio de mejoras	
Fecha de término de mejoras	
Encargado de mejoras	

VII.-ANTECEDENTES DEL INVESTIGADOR

Nombre del investigador	
Cargo	
Fecha realización de investigación	

FIRMA DEL INVESTIGADOR

--

2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

OBSERVACIONES:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

SECRETARIO

PRESIDENTE

c.c.: Asociación Chilena de Seguridad
Departamento de Prevención de Riesgos CORMET

Archivo Fundación Educacional de la Iglesia Metodista de Chile

Nº 4	RECONOCIMIENTO DE RIESGOS 	
ÁREA INSPECCIONADA: _____ FECHA: _____		
RIESGOS DETECTADOS		
ACCIONES INSEGURAS	CONDICIONES INSEGURAS	
MEDIDAS DE CONTROL		
EFECTUADO POR: CARGO: COPIA: Jefatura Directa Comité Paritario Experto Asesor Otro:		

INSTRUCCIONES

¿Cómo identificar los riesgos?

Para ellos se debe tomar en cuenta las acciones y/o condiciones inseguras que se pueden producir.

Acciones inseguras: cualquier acción (cosas que se hacen) o falta de acción (cosas que no se hacen) que pueden llevar a un accidente.

Ejemplos:

- No cumplir reglas o normas de seguridad en el trabajo.
- Encender fuego o fumar en lugares donde se almacene o trabaje con materiales inflamables.
- Correr por las escaleras.

Condiciones inseguras: cualquier condición del ambiente que pueda contribuir a un accidente.

Ejemplos:

- Escaleras con peldaños deteriorados
- Alumbrado deficiente
- Herramientas en malas condiciones
- Pisos resbaladizos

¿Cómo eliminar o controlar los riesgos detectados?

Para lograr esto hay que:

1. Estudiar la posibilidad de modificar el trabajo buscando un método nuevo.
2. Estudiar la posibilidad de cambios de procedimientos buscando la mejor forma de realizarlo.
3. Estudiar la posibilidad de realizar cambios en el medio ambiente.
4. Estudiar la posibilidad de disminuir la frecuencia de esos trabajos.

“TE INVITAMOS A QUE PARTICIPES DIRECTAMENTE EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS DE SEGURIDAD”

Nº 5	CODIFICACIÓN				
A. TIPO DE ACCIDENTE			B. AGENTE DEL ACCIDENTE		
Se refiere a la forma en que ocurrió el accidente.			Se refiere al elemento físico o material que participó en la ocurrencia del accidente		
1. Caída del mismo nivel 2. Caída distinto nivel 3. Golpeado por/con/contra objetos, materiales o estructuras 4. Atrapamiento en máquinas, materiales o instalaciones 5. Contacto con objetos cortantes 6. Contacto con objetos punzantes (pinchazos) 7. Contacto con fuego u objetos calientes 8. Proyección de partículas 9. Proyección de líquidos 10. Exposición al arco eléctrico 11. Sobreesfuerzo por peso excesivo o movimiento brusco 12. Atropellamiento o choque 13. Otros tipos			1. Maquinaria y equipos 2. Herramientas con o sin motor 3. Materiales que se trasladan 4. Materiales que se proyectan 5. Otros materiales u objetos 6. Humos, gases o vapores en el aire 7. Superficie de trabajo en altura 8. Superficies de trabajo al mismo nivel 9. Zonas de tránsito 10. Vehículos para transporte de personas 11. Vehículos para transporte de materiales 12. Otros agentes		
C. PARTE LESIONADA					
1. Cabeza		4. Cuello	7. Brazos	10. Tobillos	13. Dedos
2. Cara		5. Codos	8. Piernas	11. Zona lumbar	14. Pies
3. Ojos		6. Tórax	9. Manos	12. Rodillas	15. Otros
D. NATURALEZA DE LA LESIÓN					
1. Herida		3. Lumbago	5. Esguince	7. Quemaduras	
2. Fractura		4. TEC	6. Luxaciones	8. Poli traumatizado	

CONTROL DE ENTREGA, TOMA DE CONOCIMIENTO Y ACUSO DE RECIBO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Se deja expresa constancia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 del Código del Trabajo y artículo 14 del Decreto 40 de la Ley 16.744 que, he recibido en forma gratuita un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la *FUNDACION EDUCACIONAL DE LA IGLESIA METODISTA DE CHILE*.

Declaro bajo mi firma haber recibido, leído y comprendido el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, del cual doy fe de conocer el contenido de éste y me hago responsable de su estricto cumplimiento en cada uno de sus artículos, no pudiendo alegar desconocimiento de su texto a contar de esta fecha.

Nombre

RUT

Firma del Trabajador

(El trabajador debe escribir de su puño y letra).

Huella
Dactilar

Este comprobante se archivara en la Carpeta personal del trabajador.

Fecha: ____/____/____/

Iquique, XX de XXXX de XXXX

Señores
Seremi de salud
Esmeralda N°475
Iquique
Presente

De nuestra consideración:

Por este intermedio la *FUNDACION EDUCACIONAL DE LA IGLESIA METODISTA DE CHILE*, R.U.T N°65.033.052-8 entrega a usted, copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo N° 153 del código del trabajo con el propósito de someterlo a su conocimiento.

Sin otro en particular le saluda,

Nombre: Emilso Castro Mendoza

Cargo: Jefe Administración y Finanzas

Dirección: Av. Los Álamos N°3025 Alto Hospicio

C.C. Archivo

Iquique, XX de XXXX de XXXX

Señores

INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO

Dirección: Patricio Lynch N° 1332-1334

Iquique

Presente

De nuestra consideración:

Por este intermedio la *FUNDACION EDUCACIONAL DE LA IGLESIA METODISTA DE CHILE*, R.U.T. N° 65.033.052-8 entrega a usted, copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo N° 153 del código del trabajo con el propósito de someterlo a su conocimiento.

Sin otro en particular le saluda,

Nombre: Emilso Castro Mendoza

Cargo: Jefe Administración y Finanzas

Dirección: Av. Los Álamos N°3025

C.C. Archivo



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN
HIGIENE Y SEGURIDAD

Revisión por:
Comité de Riesgos Psicosociales
Comité Paritario
Fundación Educacional William Taylor de la Iglesia
Metodista de Chile