

REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

FUNDACIÓN AMÉRICA SOLIDARIA INTERNACIONAL

CONTENIDO

PREÁMBULO	4
CAPÍTULO I	<u>45</u>
DEL INGRESO	<u>45</u>
1. Postulación	<u>45</u>
2. Selección	<u>56</u>
CAPÍTULO II	<u>56</u>
EL CONTRATO DE TRABAJO	<u>56</u>
1. Reglas generales	<u>56</u>
2. Formalidades	<u>56</u>
CAPÍTULO III	<u>67</u>
DE LA JORNADA DE TRABAJO	<u>67</u>
1. Jornada Ordinaria de Trabajo.....	<u>67</u>
<u>2.</u> Descansos.	<u>78</u>
3. Horas Extraordinarias.	<u>78</u>
CAPÍTULO IV	<u>89</u>
DE LAS REMUNERACIONES	<u>89</u>
1. Reglas generales.....	<u>89</u>
2. Remuneraciones y fallecimiento del trabajador.....	<u>89</u>
3. Remuneraciones y servicio militar.	<u>910</u>
4. Igualdad de remuneraciones.....	<u>910</u>
CAPÍTULO V.....	<u>911</u>
DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS.	<u>911</u>
1. Del feriado anual.	<u>1011</u>
2. Permisos por fallecimiento.....	<u>1011</u>
3. Permiso por nacimiento de un hijo.....	<u>1011</u>
4. Permisos de alimentación.	<u>1112</u>
5. Formalidades para la solicitud del permiso.....	<u>1112</u>

CAPÍTULO VI	1213
LAS LICENCIAS.....	1213
1. Licencia por enfermedad.....	1213
2. Licencia por maternidad.....	1213
3. Permiso postnatal parental.....	1314
CAPÍTULO VII.....	1516
DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	1516
1. Deberes del trabajador.....	1516
2. Prohibiciones de los trabajadores.....	1617
CAPÍTULO VIII.....	1718
CONDUCTAS NO ADECUADAS.....	1718
1. Reglas generales.....	1718
2. Comité de conducta.....	1718
3. Procedimiento frente a conductas no adecuadas.....	1820
CAPÍTULO IX	2021
DEL ACOSO SEXUAL.....	2021
1. Reglas generales.....	2021
2. Conductas de acoso sexual.....	2021
3. Responsabilidades.....	2122
4. Procedimiento frente a conductas de acoso sexual.....	2122
CAPÍTULO X.....	2223
INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS.....	2223
1. Reglas generales.....	2223
2. Delegado del personal.....	2223
CAPÍTULO XI	2324
TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.....	2324
1. Causales.....	2324
2. Trabajadores con fuero laboral.....	2526
3. Reclamo por término del contrato de trabajo.....	2526
CAPÍTULO XII	2527
NORMATIVA RELATIVA A HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.....	2627
1. Antecedentes generales.....	2627
2. Definiciones.....	2627
CAPITULO XIII.....	2728

EXAMEN PREOCUPACIONAL	2728
CAPÍTULO XIV	2829
ORGANISMOS DE HIGIENE, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN	2829
1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	2829
2. Departamento de prevención de riesgos.....	3031
CAPÍTULO XV	3031
DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	3031
1. Obligaciones de la fundación.....	3032
2. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores relativas a la prevención.	3132
3. Prevención de enfermedades.....	3334
CAPÍTULO XVI	3435
EQUIPAMIENTO Y MAQUINARIA.....	3435
1. Elementos de protección personal.....	3435
2. Mantenimiento de equipos y maquinaria.....	3436
CAPÍTULO XVII.....	3536
ACCIDENTES LABORALES.....	3536
1. Reglamentación general.	3537
2. Procedimiento frente a accidentes laborales.....	3637
CAPÍTULO XVIII	3940
INCENDIOS	3940
CAPÍTULO XIX	4042
SANCIONES Y RECLAMOS.	4042
1. Sobre las resoluciones del compin y mutualidades.....	4042
2. Sobre las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos.....	4142
CAPÍTULO XX.....	4243
INFRACCIONES Y SANCIONES A ESTE REGLAMENTO.	4243
1. Normativa organizacional.	4243
2. Normativa de higiene y seguridad.	4344
CAPÍTULO XXI	4445
RECURSOS	4445
CAPÍTULO XXII	46
VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	4647

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de “**Fundación Jóvenes por una América Solidaria**” en adelante indistintamente “**América Solidaria**” o la “**Fundación**”, el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad que se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo, (D.F.L. N° 1), en el artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social), en adelante el “Reglamento”.

Los objetivos del presente Reglamento son los siguientes:

- a) Dar a conocer a los trabajadores de América Solidaria, en adelante los “Trabajadores”, todo lo concerniente a la relación laboral, especialmente lo referente a las obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pueda incurrir al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
- b) Evitar que los Trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c) Determinar los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y/o cuando sean detectadas acciones o condiciones riesgosas para los Trabajadores o los equipos y maquinarias de América Solidaria.

CAPÍTULO I DEL INGRESO

1. POSTULACIÓN

ARTICULO 1º.- El presente Reglamento se entenderá conocido por todos los Trabajadores, ya que será exhibido en lugares visibles de los establecimientos de la Fundación y se entregará un ejemplar a todos aquellos que lo requieran.

ARTICULO 2º.- La persona que esté interesada en trabajar en América Solidaria deberá postular entregando la siguiente documentación:

- a. Fotocopia simple por ambos lados de la Cédula de Identidad.
- b. Curriculum Vitae.

Lo anterior, sin perjuicio de las eventuales exigencias que la Fundación determine en relación al cargo o función a que postule el interesado.

ARTICULO 3º.- Toda persona que quiera ingresar a América Solidaria llenará una ficha de ingreso (impresa o digital) en la que deberá señalar todos los datos y antecedentes personales, laborales y de estudios solicitados, los que serán resguardados por América Solidaria en carpetas establecidas para dichos efectos.

2. SELECCIÓN

ARTICULO 4º. Los procesos de selección se desarrollan de la siguiente manera. En una primera instancia, se analizará si existe un candidato interno a la organización que pueda ocupar el cargo que se busca. En caso que exista esta persona, la aprobación de la selección interna debe ser realizada por el Presidente del Directorio en conjunto con el Presidente Ejecutivo. En caso de no haber una persona dentro del equipo que pueda ocupar el cargo, siempre se hará una convocatoria donde se invitará a colaboradores de las fundaciones América Solidaria y a personas externas para que postulen. Será requisito fundamental el que exista una terna desde la cual la jefatura del cargo buscado pueda seleccionar a la persona más idónea.

ARTICULO 5º.- Si luego de la firma del Contrato de Trabajo se determina que el Trabajador ha presentado documentos y/o datos falsos para poder ingresar a América Solidaria, su Contrato de Trabajo se terminará ipso facto y, con él, todo tipo de relación entre las partes.

CAPÍTULO II EL CONTRATO DE TRABAJO

1. REGLAS GENERALES.

ARTICULO 6º.- La persona que haya sido aceptada deberá suscribir, con un máximo de 15 días corridos contados desde la fecha de su aceptación, el respectivo Contrato de Trabajo con América Solidaria como empleador. Este Contrato de Trabajo será suscrito en tres ejemplares del mismo tenor y valor que serán firmados por las partes, quedando uno en poder del Trabajador.

ARTICULO 7º.- La Fundación no contratará personas menores de 18 años y cuando requiera aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo relativas a la "Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de los Menores".

ARTICULO 8º.- No se podrá condicionar la contratación de mujeres, su permanencia, renovación de contrato, y promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

2. FORMALIDADES.

ARTICULO 9º. El Contrato de Trabajo con la Fundación contendrá, a lo menos las siguientes menciones:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b) Individualización y domicilio de las partes.
- c) Fecha de Nacimiento del Trabajador.
- d) Indicación de la función y taller o sección en la que se prestará el servicio.
- e) Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.
- f) Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta.
- g) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- h) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- i) Firma de las partes.

ARTICULO 10º.- Todas las modificaciones que se le hagan al Contrato de Trabajo, se harán al dorso del mismo, o bien, en un Anexo que debidamente firmado por las partes formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 11º.- América Solidaria llevará un registro del cumplimiento de las leyes previsionales de sus Trabajadores.

CAPÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

ARTICULO 12º. La jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en un horario de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas considerándose una hora por concepto de descanso (colación) dentro de la jornada.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los Trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los directores; administradores; apoderados con facultades de administración; y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el establecimientos de la Fundación.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los Trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la Fundación, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, acordándose en esos casos la jornada laboral con su jefatura superior inmediata.

ARTICULO 13º.- Podrá excederse la jornada ordinaria en los siguientes casos:

1. Cuando sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena;
2. Cuando sobrevengan caso fortuito o fuerza mayor; y
3. Cuando deban impedirse accidentes o gestionarse situaciones graves que pongan en riesgo el funcionamiento de la Fundación.

2. DESCANSOS.

ARTICULO 14º.- Descanso dentro de la Jornada. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, entre las cuales habrá al menos una hora por concepto de colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para efectos de contabilizar la duración de la jornada diaria de trabajo.

ARTÍCULO 15º.- El descanso semanal, será los días sábados, domingos y los feriados legales, dependiendo de la actividad de que se trate. El día 1º de Mayo de año es día Nacional del Trabajo y siempre será feriado.

3. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 16º.- Se entiende por jornada extraordinaria la que excede la jornada ordinaria máxima legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

ARTÍCULO 17º.- Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse por escrito y en las situaciones establecidas en el artículo 30 y siguientes del Código del Trabajo. Dichos pactos tendrán una vigencia no superior a dos meses, pudiéndose renovar por acuerdo de las partes.

A falta de pacto escrito, se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada ordinaria máxima o de la pactada contractualmente, si fuese menor, con conocimiento y consentimiento previo por parte del empleador.

La Fundación no cancelará en dinero las horas extraordinarias trabajadas, las que se compensarán con horas libres en los próximos dos meses contados desde la terminación de la jornada extraordinaria.

No se considerará jornada extraordinaria las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el Trabajador y autorizada por el empleador.

ARTICULO 18º.- Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un libro de registro donde se controlará la asistencia del personal o un reloj de control de asistencia con tarjetas de registro.

CAPÍTULO IV DE LAS REMUNERACIONES

1. REGLAS GENERALES.

ARTICULO 19º.- Los Trabajadores recibirán como remuneración por la prestación de sus servicios un sueldo base consistente en estipendio obligatorio y fijo en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el Contrato de Trabajo, que recibe el Trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

ARTICULO 20º.- La Fundación pagará gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que disponen los Art. 46º y siguientes del Código de Trabajo.

ARTICULO 21º.- El pago de la remuneración se realizará por transferencia electrónica en una cuenta del Trabajador o cheque emitido a nombre del Trabajador en la oficina de operaciones de América Solidaria, pagadas por mensualidades vencidas dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes. La empresa podrá realizar anticipos quincenales a sus trabajadores, previa autorización escrita de la jefatura directa y la Dirección Ejecutiva, con un máximo del 40% de su sueldo líquido, quedando registro por escrito.

ARTICULO 22º.- Del total de las remuneraciones, la empresa deducirá los impuestos legales, cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos establecidos en el Código del Trabajo.

ARTICULO 23º.- De la remuneración líquida obtenida, unas veces efectuado los descuentos del artículo precedente, el empleador podrá pactar con el Trabajador otro tipo de descuentos convencionales, relacionados por ejemplo con la solicitud de permisos, sin embargo, el total de los descuentos efectuados convencionalmente no podrá exceder en ningún caso el 15% de la remuneración líquida total del Trabajador.

ARTICULO 24º.- Junto con el pago de su remuneración mensual, el Trabajador recibirá un comprobante de lo cancelado y un detalle de los descuentos, copia de lo cual deberá entregar firmado a su empleador.

2. REMUNERACIONES Y FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 25º.- En caso de fallecimiento del Trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta completar el costo de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, los hijos o a los padres del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, bastando con acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas que no superen las 5 UTA (cinco unidades tributarias anuales).

3. REMUNERACIONES Y SERVICIO MILITAR.

ARTÍCULO 26º.- En razón del Servicio Militar Obligatorio, el trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciera el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

4. IGUALDAD DE REMUNERACIONES.

ARTICULO 27º.- La Fundación dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad y/o productividad.

Todo Trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Jefatura directa o a la gerencia o a la unidad de personal respectiva.

El procedimiento de reclamo, se registrá de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.
- b) Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuestas del mismo, el Jefe respectivo, el gerente del área y la unidad de personal respectiva.
- c) La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al Trabajador a través de la Jefatura directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
- d) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.
- e) En caso que el trabajador no esté conforme con la respuesta dada por la Fundación, podrá efectuar una denuncia judicial, de acuerdo al procedimiento de tutela laboral regulado en los artículos 485 al 495 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO V DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS.

1. DEL FERIADO ANUAL.

ARTICULO 28º.- Los Trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca este reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, el número de feriados podrá aumentar dependiendo del desempeño de

ARTICULO 29º.- El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la empresa de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejare de prestar servicios a la empresa antes de cumplir el año de trabajo, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado, incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término de contrato.

ARTICULO 30º.- Para los efectos del feriado anual, el día sábado siempre se considerará inhábil.

ARTICULO 31º.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos de feriados consecutivos.

2. PERMISOS POR FALLECIMIENTO.

ARTICULO 32º.- En el caso de muerte de un hijo así como el de muerte del cónyuge, todo Trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso, adicional al feriado anual, independiente del tiempo que llevase trabajando.

Igualmente se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en caso de muerte del padre o madre del Trabajador.

Estos permisos deben hacerse efectivos a partir del día del 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 a plazo fijo o por obra o faena, el fuero tendrá una vigencia hasta el término de su contrato, si éste fuera menor de 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.

3. PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO.

ARTICULO 33º.- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en

este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

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

ARTICULO 34°.- El Trabajador con 90 días de anticipación, a la fecha de parto o adopción, deberá informar a la Fundación que será padre biológico o adoptivo, presentando documentos pertinentes, para programar internamente, su permiso paternal.

4. PERMISOS DE ALIMENTACIÓN.

ARTICULO 35°.- Se extiende el derecho a todas las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aún cuando no exista sala cuna. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de 1 hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

1. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
2. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
3. Postergando o adelantando en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido ya sea en la sala cuna o en un lugar en que se encuentre el menor.

Para los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

Asimismo se establece que este derecho a alimentar no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aún cuando no goce del derecho a sala cuna.

5. FORMALIDADES PARA LA SOLICITUD DEL PERMISO.

ARTICULO 36°.- Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores.

ARTICULO 37°.- Ningún Trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior.

Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

ARTICULO 38º.- Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación de la forma en que se procederá.

CAPÍTULO VI

LAS LICENCIAS

1. LICENCIA POR ENFERMEDAD.

ARTÍCULO 39º.- Licencia por Enfermedad. El Trabajador que está enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad.

ARTICULO 40º.- Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el Trabajador involucrado pudiera tener acceso.

ARTICULO 41º.- La Fundación se reserva el derecho de observar el cumplimiento de los reposos médicos que se otorguen a sus trabajadores, para lo cual podrá hacer visitas domiciliarias al Trabajador que se encuentre con licencia médica.

Se prohíben las actividades remuneradas, durante el período que dure la licencia médica.

ARTICULO 42º.- La Fundación no permitirá al Trabajador con licencia médica, que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

2. LICENCIA POR MATERNIDAD.

ARTÍCULO 43º.- Las Trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, además del postnatal parental de acuerdo a la Ley 20.545.

ARTICULO 44º.- Para hacer uso del descanso de maternidad, se deberá presentar al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTICULO 45º.- La mujer que se encuentre en el período de prenatal, prenatal suplementario, postnatal, posnatal parental dependiendo de la opción elegida, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, de la cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que le correspondan.

ARTICULO 46º.- Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder cuando el hijo menor de un año requiere su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado como licencia médica.

ARTICULO 47º.- Durante su embarazo y hasta un año después de nacido su hijo, la mujer tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es por causa justa y con autorización previa del juez competente.

3. PERMISO POSTNATAL PARENTAL.

ARTICULO 48º.- El Posnatal Parental se aplicará a:

- a) Todas las mujeres que se encuentren ejerciendo su pre o posnatal, y además a todas aquellas que, habiendo terminado su postnatal, tienen un hijo menor de 24 semanas
- b) Mujeres que son trabajadoras dependientes o independientes (temporeras, por obra o faena, honorario, cuenta propia) y, además, mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo, por obra o faena, incluidas las temporeras, que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos.
- c) Situación de la trabajadora temporera: En este caso, se debe distinguir entre las trabajadoras temporeras, por obra o faena que están trabajando al momento de iniciar su prenatal y las que no están trabajando en ese momento. Para las que sí están trabajando, se les aplica el pre y postnatal de acuerdo a las reglas generales. Para aquellas que no están trabajando y por primera vez tienen este derecho, la ley incorpora entregarles el beneficio cuando cumplen con ciertos requisitos: 12 meses de afiliación previsional; 8 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores al embarazo; y, que su último contrato haya sido a plazo fijo, o por obra o faena.
- d) Trabajadoras a honorarios o cuenta propia que cotizan independiente, cómo procede el postnatal parental: En el caso de las trabajadoras independientes (honorarios o cuenta propia), para tener su subsidio maternal, necesitan tener 1 año de afiliación previsional y 6 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al Prenatal, pagando la cotización correspondiente al mes anterior al que empieza la licencia.

ARTÍCULO 49º.- La madre trabajadora que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo precedente tendrá derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas con un subsidio con tope de 66 U.F. brutas después de terminado postnatal de 12 semanas, establecido en el artículo 43 de este Reglamento.

ARTÍCULO 50º.- Las mujeres con derecho a postnatal parental podrá ejercerlo de dos formas:

- a) 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66 U.F.
- b) 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.

15 días antes de comenzar el postnatal parental, la trabajadora deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo de su opción de cómo ejercer su derecho de posnatal parental. De no informar nada, se entenderá que hará uso de su derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas.

En caso de que informe que hará uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas, el empleador estará obligado a recibirla, con excepción de aquellos trabajos en que dadas las características propias de este, impida un retorno a media jornada sin producir menoscabo. Durante el ejercicio a media jornada de su posnatal parental la madre tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que la mujer recibía antes del prenatal.

ARTÍCULO 51º.- Si durante el ejercicio del postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la madre tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave correspondiente, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el posnatal parental.

ARTÍCULO 52º.- Los permisos establecidos en el artículo 50 podrán traspasarle al padre Trabajador de la siguiente manera:

- a) Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa.
- b) Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.

En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo del padre. El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial.

ARTÍCULO 53º.- A las madres de niños prematuros, que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de 1.500 gramos al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal. Asimismo, las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples se aplicará el permiso que sea mayor.

ARTÍCULO 54º.- Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

CAPÍTULO VII

DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

1. DEBERES DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 55º.- Los Trabajadores se obligan a cumplir con la totalidad de lo establecido en el Contrato de Trabajo y lo señalado en este Reglamento. Especialmente el Trabajador se compromete a:

- a)** Respetar a sus superiores y compañeros de trabajo.
- b)** Atender y cumplir las órdenes de trabajo que su Jefe le imparta.
- c)** Poner el máximo cuidado en el uso de las máquinas y materiales de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes de la Fundación, y por consiguiente, de su fuente de trabajo.
- d)** Asistir con puntualidad a sus labores y poner especial cuidado firmar el libro de asistencia, cada vez que entre o salga de la Fundación.
- e)** Respetar los procedimientos en uso en la Fundación, ya sea para hacer uso de permisos, trabajo en horas extraordinarias y toda norma que la empresa establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral.
- f)** Firmar el libro de asistencia al comienzo y al término de la jornada.
- g)** Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la Fundación a los cuales haya sido nominado.
- h)** Informar de manera oportuna a la Fundación, en caso de inasistencia al trabajo, por medio de un tercero, de que no podrá concurrir a sus labores, en la Fundación, informando el motivo de su imposibilidad.
- i)** El Trabajador al reintegrarse a su trabajo deberá justificar con comprobante, certificado o documento el motivo de su inasistencia en la oportunidad que informo la imposibilidad de concurrir a su trabajo.
- j)** Terminada la relación laboral, devolver a la Fundación los materiales o elementos de protección personal que se le hubiese entregado a cargo o lo que le resta de ellos, según sea el caso.
- k)** Presentarse puntual debidamente vestido en el lugar de trabajo.

l) Dar cuenta de cualquier cambio de domicilio o estado civil, a más tardar dentro de los 5 días siguientes de efectuado el cambio al Responsable de Operaciones y Finanzas.

m) Guardar absoluta reserva de la información confidencial y cambios internos de la Fundación.

2. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 56º.- Se prohíbe a los Trabajadores:

a) Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.

b) Llegar atrasado al trabajo.

c) Permanecer en la Fundación sin autorización escrita de un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación de un permiso.

d) Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece América Solidaria.

e) Ocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento, asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.

f) Revelar datos, información, documentos, claves o antecedentes que se haya conocido, con motivos de su relación con la Fundación.

g) Desarrollar durante las horas y dentro de las oficinas, instalaciones o lugares de trabajo, actividades sociales, sindicales o políticas, sin perjuicio de las excepciones legales.

h) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas o drogas en los lugares y horarios de trabajo, como así también, dormir y/o comer en horario fuera de colación.

i) Adulterar el libro de asistencia, respecto la información personal o de un compañero, o cualquier otro documento en uso en la Fundación.

j) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas, contrarias a los valores de la Fundación.

k) Agredir de palabra o de hecho a los compañeros de trabajo, al público, a los supervisores u otra autoridad de la Fundación.

l) No cumplir con el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos durante dicho período. Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.

m) Usar el teléfono, correo electrónico, y otros instrumentos de comunicaciones para motivos ajenos a la Fundación. Salvo por motivos de fuerza mayor.

n) Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza dentro del establecimiento que no haya sido previamente autorizadas por la dirección o gerencia de quién lo represente.

o) Hacer uso indebido de dineros o fondos que la Fundación le otorgue para el cumplimiento de sus funciones.

p) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Fundación ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos y/o actos de connotación sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen la relación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

CAPÍTULO VIII

CONDUCTAS NO ADECUADAS.

1. REGLAS GENERALES.

ARTÍCULO 57º.- Para efectos de este capítulo, entenderemos por Conducta No Adecuada (CNA) toda acción que sea incoherente con los principios y políticas de América Solidaria plasmados en este Reglamento, y que afecten negativamente a otras personas.

La Fundación reconoce y entiende que las CNA tendrán variadas implicancias sobre el bienestar y dignidad de otras personas; implicancias legales, al pasar a llevar la dignidad de otra persona; de seguridad, poniendo en riesgo la salud o integridad de su persona y de terceros; y en general implicancias sobre América Solidaria como organización, poniendo en riesgo el cumplimiento de su misión.

ARTÍCULO 58º.- Para América Solidaria, la Formación y Prevención es lo más importante. Es por esto que la Fundación tendrá un rol activo en la generación de prácticas de formación de las personas que la integran y de estrategias para prevenir situaciones graves de conducta, llevando a cabo las siguientes prácticas:

- Generar espacios de formación para las personas que integran América Solidaria, con el fin de que se logren identificar las consecuencias de una CNA.
- Generar una estructura fluida y confiable para enfrentar problemáticas relacionadas a CNA.
- Familiarizar a las personas con respecto a la normativa nacional e internacional, y con respecto a las políticas y normativa interna de la Fundación.
- Informar a los trabajadores sobre mecanismos para afrontar problemáticas de CNA.
- Incentivar a las personas a que se comuniquen con sus jefaturas cuando observen posibles CNA.
- Identificar situaciones que involucren CNA, con el fin de generar un conocimiento compartido de éstas.

2. COMITÉ DE CONDUCTA

ARTÍCULO 59º.- El Comité de Conducta se inspira en la misión de América Solidaria, que se compromete a "construir redes de cooperación entre las naciones americanas para fortalecer proyectos locales con profesionales voluntarios, que mejoren la calidad de vida de las personas más pobres y excluidas del Continente", por lo que no se permitirán que conductas

de trabajadores de América Solidaria dañen la calidad de vida de las personas. Asimismo, el Comité de Conducta se inspira en los valores de Justicia y Fraternidad, afirmando que la inequidad es inexcusable, y que es en la dimensión de la convivencia donde se debe construir coherentemente las bases de la sociedad que soñamos.

El Comité de Conducta, será el organismo interno encargado de dirimir, en caso de duda la existencia o no de una CNA y de aplicar las sanciones correspondientes. Para evaluar la existencia o no de una CNA el Comité analizará la conducta sobre 6 puntos de vista.

- **Bienestar:** en la medida que una conducta muestre que no se ha respetado la dignidad e otra persona, ya sea física o psicológicamente.

- **Legal:** en qué medida la conducta pasa a llevar normativa nacional e internacional.

- **Laboral:** que pueda afectar normas de conducta de América Solidaria, especialmente las dispuestas en este Manual; o que pueda afectar el sano desenvolvimiento de nuestra misión.

- **Seguridad:** en la medida que la conducta pueda afectar la seguridad de la persona, de sus compañeros, o de las personas ligadas a la conducta.

- **Proyectos de América Solidaria:** que afecte la capacidad que tienen nuestros proyectos de aportar a la superación de la pobreza.

- **Percepción sobre América Solidaria:** que la conducta pueda afectar la imagen de América Solidaria, y que genere un cuestionamiento público no fundado sobre nuestra gestión.

ARTICULO 60º.- Composición del Comité de Conducta.

El Comité de Conducta está compuesto por 6 personas: 3 miembros del equipo ejecutivo y 3 miembros del Directorio de la Fundación.

Los 3 miembros del equipo ejecutivo serán las personas de los siguientes cargos: Presidente Ejecutivo, Director/a Ejecutivo/a Local, Director/a de Operaciones y Finanzas.

Los 3 miembros del Directorio serán las personas de los siguientes cargos: Presidente del Directorio, Director/Consejero Legal y Director/Consejero de Incidencia Pública.

Si alguno de los miembros del Comité se encuentra involucrada directa o indirectamente en algún caso de CNA puesto en conocimiento del Comité, dicho miembro será excluido del proceso de análisis de la CNA de que se trate.

ARTICULO 61º.- Existirá un Comité de Conducta en cada Fundación local, con las siguientes funciones:

1. Analizar y resolver reportes de CNA y dar recomendaciones.
2. Monitorear la implementación de gestiones, sanciones y decisiones que tome en relación al reporte de una CNA.
3. Mantener informada a la Junta Directiva, respecto a los procesos y situaciones de CNA de que tenga conocimiento.

El Comité de Conducta no hará juicios morales ni legales.

3. PROCEDIMIENTO FRENTE A CONDUCTAS NO ADECUADAS.

ARTICULO 62º.- Cualquier Reporte de CNA debe ser efectuada con la mayor celeridad posible, por la persona involucrada o por alguna persona que esté relacionada con la CNA. La Cadena Jerárquica para Reportar una CNA es:

- Jefatura Directa (En caso de Profesional Voluntario/a Encargado de Proyecto).
- Dirección de Operaciones Local (encargada de Personas).
- Dirección Ejecutiva Local.
- Comité de Conducta del Directorio Local.

América Solidaria contará con un Formulario especial para llevar un registro de Reportes de CNA.

ARTÍCULO 63º.- Efectuado un reporte de CNA al Comité de Conducta, ya sea directamente por la persona involucrada o relacionada con la CNA o por alguno de los organismos de la cadena jerárquica establecida en el artículo anterior, el Comité de Conducta efectuará las siguientes diligencias:

Análisis de Pertinencia del Caso: El Comité de Conducta sesionará en la medida que haya una posible Situación de Conducta reportada, con menos de 2 días de haber sido hecho el reporte. El quórum mínimo es de 3 personas. En el momento de que se Reporte una CNA, el Comité analizará la denuncia, pudiendo solicitar el que se levante mayor información con el objetivo de decidir si es un caso o no. En caso de no ser un Caso para el Comité, se informará a la persona que hizo el reporte. En caso de serlo, se entrará en la siguiente etapa de Levantamiento de Información.

Levantamiento de Información: El Comité de Conducta mandatará a una persona para que pueda realizar un levantamiento de información más profundo, dejando acta o respaldo auditivo de la información que se levante. En el proceso de levantamiento de información, se tendrá especial cuidado en escuchar a todas las partes involucradas, y se evitará sacar conclusiones antes de garantizar el debido espacio para que todas las personas puedan mostrar sus puntos de vista. No se juzgará la Conducta en cuestión, sino que sus efectos en la misión de AS. En la medida de ser necesario, las partes involucradas podrán ser separadas físicamente, con el fin de resguardar la seguridad de ambas.

Análisis de la Información: Una vez levantada la información, se volverá a reunir el Comité de Conducta con menos de 7 días, con el fin de analizar la información y discutir recomendaciones. En menos de 2 días, el Comité deberá enviar las recomendaciones.

Monitoreo de Implementación de Recomendaciones: El Comité deberá hacer seguimiento a qué acciones se tomaron a partir de sus recomendaciones, y reportar al Directorio.

ARTÍCULO 64º.- Confidencialidad.

La confidencialidad es clave en algún proceso iniciado ante el Comité de Conducta, poniendo el riesgo la dignidad y seguridad de las personas involucradas.

Los miembros del Comité de Conducta actúan bajo un régimen de confidencialidad, impidiendo promover o difundir la información conocida a terceros.

Ante el conocimiento de una situación de CNA, el Comité evaluará las personas que deben o no ser informadas. Asimismo, antes de informar a otras personas,, el Comité informará a la persona que efectuó el reporte y le ofrecerá las medidas de protección que se estimare necesarias.

CAPÍTULO IX DEL ACOSO SEXUAL.

1. REGLAS GENERALES.

ARTÍCULO 65º.- El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Fundación. Las siguientes disposiciones involucran a todos los empleados, temporales, contratistas y voluntarios de América Solidaria.

ARTÍCULO 66º.- América Solidaria está avocada a entregar una atmósfera en donde los empleados puedan desempeñar sus labores libres de discriminación basados en edad, sexo, raza, religión, nacionalidad, discapacidad, ni conductas de acoso sexual. Es decir, se pretende garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los Trabajadores.

ARTÍCULO 67º.- En América Solidaria se prohíbe el acoso en cualquier forma incluyendo acoso verbal, físico o incluso visual. Asimismo, no serán tolerados comentarios, acciones, bromas o palabras ofensivas basadas en la edad, sexo, raza, religión, nacionalidad y/o discapacidad.

ARTÍCULO 68º.- Cualquier duda respecto la interpretación de estas disposiciones se deberá dirigir la consulta al Departamento de Gestión de Personas para su aclaración, a menos que exista una disposición particular que indique lo contrario.

2. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL.

ARTÍCULO 69º .- Específicamente, el acoso sexual incluye, pero no está limitado a:

1. Aproximaciones sexuales indeseadas, o establecer como condicionante para el empleo la sumisión frente a una aproximación sexual indeseada;
2. Ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales;

3. Tomar o amenazar con represalias luego de una respuesta negativa por insinuaciones sexuales;
4. Conductas visuales como gestos sexuales, o mostrar objetos o imágenes que sugieran sexo;
5. Conductas verbales como hacer o usar comentarios derogatorios, calumnias y bromas o comentarios acerca del cuerpo de la persona;
6. Enviar o redactar notas y/o cartas obscenas;
7. Conductas físicas como tocar, agredir e impedir o bloquear movimientos de alguien.

3. Responsabilidades.

ARTÍCULO 70º.- Trabajadores, voluntarios y contratistas son responsables de respetar los derechos de sus colegas y comportarse de manera profesional.

Las personas en posición de supervisión o gerencia, son responsables de asegurar el trato libre de acosos, no discriminatorio y en igualdad para todos los individuos. Además, los supervisores deben alentar a los Trabajadores a informar cualquier conducta ofensiva.

En caso de existir Área de Gestión de Personas, será esta área o en su defecto el área de Dirección Ejecutiva, la responsable de mantener el cumplimiento de estas disposiciones y demás políticas aplicables.

4. PROCEDIMIENTO FRENTE A CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL.

ARTÍCULO 71º.- El procedimiento a que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, será el siguiente:

Reclamo. Cualquier empleado que crea ser víctima de acoso, de un ambiente ofensivo de trabajo o de cualquier tipo de discriminación, en primer lugar deberá informar a la persona causante que ésta es una actitud ofensiva e inapropiada y solicitarle que cese el comportamiento y presentar una denuncia escrita de la situación a la Gerencia de Recursos Humanos, señalando los hechos que la constituyen y la persona del ofensor. Si el empleado acosado se siente amenazado o siente temor de enfrentar a la otra persona, deberá indicarlo así en su denuncia escrita, expresado concretamente que no ha enfrentado al ofensor.

Medidas de Resguardo. Recibida la denuncia, América Solidaria adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Investigación. Una vez presentada la denuncia, América Solidaria dispondrá la realización inmediata de una investigación interna exhaustiva de los hechos por la persona que se designe por parte de la Dirección Ejecutiva. O bien, en el plazo de 5 días hábiles, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en un plazo máximo de 30 días corridos.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos

y probarlos debidamente. Las conclusiones de dicha investigación deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva, solicitando reserva.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna por América Solidaria, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Resolución. Al término de la investigación y en conformidad al mérito del informe, América Solidaria deberá, dentro de los siguientes 15 días corridos contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. La decisión que adopte América Solidaria será comunicada al agredido, al acusado y al resto del personal involucrado directamente. Además, si se determina la responsabilidad del denunciado, se tomarán todas las medidas disciplinarias y de resguardo adecuadas contra el agresor, incluso pudiendo terminar en despido.

América Solidaria prohíbe cualquier represalia contra un empleado que interponga un reclamo de acoso o por ayudar en una investigación de reclamo. Sin embargo, si luego de finalizar una investigación, se determina que el reclamo era deliberadamente falso o que el empleado hubo entregado información falsa de manera deliberada, se tomarán acciones disciplinarias contra el empleado que interpuso el reclamo o quien entregó la información falsa.

CAPÍTULO X

INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS.

1. REGLAS GENERALES.

ARTICULO 72º.- Los Trabajadores en conjunto, designarán anualmente un representante para que canalice todo tipo de información individual o colectiva, peticiones y/o reclamos que quieran efectuar a las autoridades de la Fundación.

ARTICULO 73º.- Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán hacerse a la Dirección Ejecutiva, la que contestará en un plazo máximo de 10 días contados desde el momento de su presentación y serán tramitadas por el representante designado por los trabajadores en virtud del artículo 42 de este reglamento.

2. DELEGADO DEL PERSONAL.

ARTICULO 74º.- En las empresa o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 227 del Código del Trabajo, podrán elegir un delegado de personal los Trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo

de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determine agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

ARTICULO 75º.- La función del delegado de personal será la de servir de vínculo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades de trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará de fuero.

ARTICULO 76º.- Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el artículo 225 del Código del trabajo.

ARTICULO 77º.- Respecto del fuero de los delegados del personal contratados por plazo fijo o por obra o servicio determinado regirá la misma norma del artículo 243 del Código del Trabajo inciso final.

CAPÍTULO XI

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.

1. CAUSALES.

ARTÍCULO 78.- El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Renuncia del Trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
- 3) Muerte del Trabajador.
- 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un Título otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, la duración del Contrato no podrá exceder de dos años.

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

5) Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.

6) Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

ARTÍCULO 79º.- El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

1. Falta de probidad del Trabajador en el desempeño de sus funciones.
2. Conductas de acoso sexual.
3. Vías de hecho ejercidas por el Trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
4. Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
5. Conducta inmoral grave que afecte la Fundación donde se desempeñe.
6. Negociaciones que efectúe el Trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
7. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en el funcionamiento de la Fundación.
8. Abandono del trabajo por parte del Trabajador, entendiéndose por tal:
9. La salida intempestiva e injustificada del Trabajador del sitio de trabajo durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente, y
10. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el Contrato.
11. Actos, omisiones, o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
12. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
13. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

ARTICULO 80º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

ARTICULO 81º .- Al término del Contrato de Trabajo, la empresa a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

2. TRABAJADORES CON FUERO LABORAL.

ARTICULO 82º.- En el caso de los Trabajadores sujetos a fuero laboral, la Fundación no podrá poner término al contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá, concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Art. 63 y en las del Art. 64 de este Reglamento, que corresponde respectivamente al Art. 159 y Art. 160 del Código del Trabajo.

3. RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 83º.- El Trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 4º el Art. 162 y la de los incisos 1º y 2º del Art. 163 del Código del Trabajo según correspondiera, aumentada esta última en de acuerdo a las reglas establecidas. en el Art. 168 del mismo Código.

Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiere invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del Art. 160 del Código del Trabajo y el despedido fuere declarado carente de motivo plausible por el tribunal la indemnización establecida en lo incisos 1º y 2º el Art. 163 del Código del Trabajo, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un 100%.

ARTÍCULO 84º.- Ninguna solución a que se llegue entre la Fundación y el Trabajador podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del Trabajador, ni permitir a la Fundación omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

ARTICULO 85º.- Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

CAPÍTULO XII

NORMATIVA RELATIVA A HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.

1. ANTECEDENTES GENERALES.

ARTÍCULO 86º.- La Fundación está obligada a mantener al día el presente Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los Trabajadores a cumplir con las exigencia que este le imponga. La Fundación deberá entregar gratuitamente un ejemplar de este Reglamento a cada Trabajador.

ARTÍCULO 87º.- Las disposiciones de este capítulo han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, que pudieren afectar a los Trabajadores y contribuir así, a mejorar y aumentar la seguridad dentro de la Fundación.

ARTICULO 88º.- El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

2. DEFINICIONES.

ARTÍCULO 89º .- Para los efectos de los siguientes capítulos se entenderá por:

Trabajador: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la Fundación por los cuales reciba remuneración, existiendo un vínculo de subordinación y dependencia con América Solidaria.

Voluntario: Toda persona que trabajen en la Fundación de manera voluntaria, ejerciendo funciones previamente pactadas en un acuerdo de voluntariado en cumplimiento de lo establecido en la ley 20.500. Su trabajo lo ejerce por libre elección y no recibe remuneración por su trabajo, sin perjuicio que reciba una compensación por movilización y alimentación. Esta situación no constituye relación laboral para todos los efectos legales.

Practicante o Pasante: Toda persona que trabaje en la Fundación bajo un programa de prácticas profesionales ligadas a sus casas de estudio. Su trabajo debe estar planificado, y se debe tener carta formal de la institución educacional avalando la práctica o pasantía profesional.

Jefe directo o inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla y en aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.

Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.

Equipos de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

Organismo Administrador: Asociación Chilena de Seguridad, de la cual la Fundación es adherente.

Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

Accidente del Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

Accidente del trabajo: toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Enfermedad Profesional: es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Acción Insegura: Actos u omisiones cometidas por los trabajadores que posibilitan la ocurrencia de un accidente.

Condición Insegura: Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.

Superintendencia: Superintendencia de Salud.

CAPITULO XIII

EXAMEN PREOCUPACIONAL.

ARTICULO 90º.- Todo Trabajador, antes de ingresar a la Fundación, podrá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional o se podrá exigir al postulante presentar un certificado médico que determine su aptitud para poder desempeñarse en labores calificadas como insalubres o peligrosas.

ARTICULO 91º.- Todo Trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTICULO 92º.- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual y otros que sean incompatibles o que dificulten su desempeño.

ARTICULO 93º.- Cuando a juicio de la Fundación o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

CAPÍTULO XIV

ORGANISMOS DE HIGIENE, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN.

1. COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 94º.- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y corresponderá a la Fundación otorgar todas las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente de acuerdo a lo establecido en el DS N° 54 y ley 16.744 que regulan su funcionamiento.

Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 95º.- El o los comités paritarios estarán compuestos por 6 miembros, 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes patronales. Cada miembro titular tendrá además uno designado como suplente, cuya elección, renovación y funcionamiento se regirán por lo establecido en el DS n° 54 que aprueba el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

ARTICULO 96º.- Los Representantes de los Trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y se plasmará en él los nombres y personas que deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Serán considerados como elegidos al cargo de titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

Designado los miembros, el Comité Paritario, deberá enviar una carta a la Gerencia de la empresa, informando el día del mes y horario en que se realizarán las reuniones de trabajo.

ARTICULO 97º.- Para ser elegido miembro representante de los Trabajadores, se requiere:

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

ARTICULO 98º.- Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTÍCULO 99º.- Tanto la empresa como los Trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTÍCULO 100º.- Funciones 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 las empresas como de los Trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- 3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;
- 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 demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- 7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

ARTICULO 101º.- Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los

trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerando como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

2. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

ARTICULO 102º.- Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

El Experto en Prevención constituye además, un nexo que permite a la Asociación Chilena de Seguridad, canalizar y orientar su asesoría profesional en Prevención de Riesgos con la empresa.

CAPÍTULO XV

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

1. OBLIGACIONES DE LA FUNDACIÓN.

ARTICULO 103º.- La Fundación deberá implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que prescriba directamente el Servicio de Salud o, en su caso, el respectivo

organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas 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. Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

El Servicio Nacional de salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

ARTICULO 104º.- La Fundación tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada faena. 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, peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTICULO 105º.- La Fundación se encargará de mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

ARTICULO 106º.- Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el Título VI, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

ARTICULO 107º.- Los Trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos propios que produzcan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control.

2. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES RELATIVAS A LA PREVENCIÓN.

ARTICULO 108º.- Todo Trabajador nuevo que ingrese a la Fundación, deberá permanecer por un período de semana-mes-día en instrucción, la que incluye:

- Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona)
- Organigrama
- Jefe directo

- Horarios
- Áreas de trabajo
- Su función dentro de la empresa.
- Temas de Prevención de Riesgos: Charla del “Derecho a Saber”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro, procedimiento ante accidentes del trabajo y procedimiento ante accidentes del trayecto.

ARTICULO 109º.- Será responsabilidad de los Jefes directos, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la empresa, ya sea, por este reglamento, por el Comité Paritario, por el Departamento de Prevención o por la Asociación Chilena de Seguridad.

ARTÍCULO 110º.- Estará completamente prohibido para los trabajadores y voluntarios de la Fundación:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia por causa de alcohol, drogas o medicamentos restringidos.
- b) Ingresar y/o consumir bebidas alcohólicas, drogas y sustancias ilícitas al establecimiento, así como facilitarlas a terceros.
- c) Consumir drogas o más de un vaso de alcohol con profesionales voluntarias o voluntarios de la Fundación, ya sea en horario de trabajo o fuera de éste, ya que estos están en todo momento bajo la responsabilidad de la Fundación
- d) Efectuar sin ser el encargado ni contar con la autorización previa, entre otras, las siguientes operaciones: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas.
- e) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- f) Dormir, comer fuera del horario de almuerzo o preparar alimentos si no es en el marco de una actividad aprobada, en el lugar de trabajo.
- g) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- h) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona. Ni respetar procedimientos de trabajo seguro.
- i) Ingresar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- j) Jugar, empujarse, reñir dentro del recinto de la empresa y a la hora que sea.
- k) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida y tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- l) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del Jefe inmediato.

- m) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la Fundación o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- n) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- o) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.
- p) Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- q) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
- r) Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, especialmente cerca de las transmisiones, de equipos o máquinas.
- s) Operar máquinas que no le corresponden, aún cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y en práctica.
- t) Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.

3. PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES.

ARTICULO 111º.- Los Trabajadores que, dentro del cumplimiento de sus funciones en la Fundación, deban viajar a otros países, deberán tomar las medidas de salud preventivas, incluyendo la aplicación de vacunas, toma de medicamentos, o cualquier otra medida específica necesaria para el ingreso seguro a cada país. La Fundación proveerá estos servicios y medidas preventivas de forma gratuita al Trabajador. En caso de negativa o incumplimiento del trabajador de las medidas preventivas correspondientes la Fundación se reserva el derecho a no permitirle el viaje o bien, podrá viajar sin que exista responsabilidad alguna de la Fundación respecto de los accidentes o enfermedades que pueda tener por la falta de medidas preventivas de salud.

ARTICULO 112º.- El Trabajador que padezca alguna enfermedad o tenga síntomas de enfermedad que afecten su capacidad para trabajar deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere para resguardar la salud del trabajador.

ARTICULO 113º.- Cuando a juicio del Organismo Administrador se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste deberá someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la

fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose el tiempo empleado en el control como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

CAPÍTULO XVI

EQUIPAMIENTO Y MAQUINARIA.

1. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

ARTICULO 114º.- De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Fundación está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno los elementos de protección personal del caso. Los elementos de protección personal entregados estarán a cargo y bajo la responsabilidad de él.

ARTICULO 115º.- A la hora señalada el Trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido y con el equipo adecuado, incluyendo los elementos de protección personal proporcionados por la Fundación.

ARTICULO 116º.- El Trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Fundación 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 elemento de protección, o cuando presente alguna falla que impida su uso adecuado.

Los elementos de protección personal que reciban el trabajador son de propiedad de la Fundación, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.

Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador deberá solicitarlo al encargado y devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional del elemento de protección personal, la reposición será de cargo del trabajador.

ARTICULO 117º.- Todo Trabajador deberá informar en el acto al Jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

ARTICULO 118º.- El 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 según lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

2. MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y MAQUINARIA.

ARTICULO 119º.- Los Trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento, funcionamiento y uso de equipos, maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas al trabajo como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

ARTICULO 120º.- Todo operador de algún equipo o dispositivo de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda ser causa de accidente.

ARTICULO 121º.- El Trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte, problemas en el uso del equipo o cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTICULO 122º.- Los Trabajadores deberán revisar con la periodicidad que fije la Fundación los equipos que utilicen y tengan a su cargo efectuando las labores necesarias de limpieza y mantención en buen estado para su uso.

ARTICULO 123º.- Al término de cada etapa de la jornada de trabajo o en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo, el encargado de un equipo deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquier imprudencia de terceros que ponga en movimiento la máquina creando condiciones inseguras.

ARTICULO 124º.- Todo Trabajador deberá dar aviso inmediato a su Jefe o a cualquier ejecutivo de la Fundación, de toda anomalía que observe o tenga conocimiento en las instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

CAPÍTULO XVII

ACCIDENTES LABORALES.

1. REGLAMENTACIÓN GENERAL.

ARTICULO 125º.- Todo Trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, esto por efecto de posibles Accidentes del Trayecto.

ARTICULO 126º.- El Trabajador que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él, sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Fundación sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. EL control de dicho certificado será de responsabilidad del Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO 127º.- Todo Trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emitan el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa o la Asociación Chilena de Seguridad, para evitar accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a que se refiere la Ley 16.744 y sus Reglamentos complementarios, vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

ARTICULO 128º.- Los Jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control respecto del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

ARTICULO 129º.- Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

ARTICULO 130º.- Los avisos, letreros y afiches instalados por la Fundación deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTICULO 131º.- Los avisos, letreros y afiches instalados por la Fundación, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

ARTICULO 132º.- El Trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades y conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

2. PROCEDIMIENTO FRENTE A ACCIDENTES LABORALES.

ARTICULO 133º.- En el caso de producirse un accidente en la Fundación que lesione a algún Trabajador, el Jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, procurando su bienestar y atención valiéndose de un botiquín de emergencia establecido para estos efectos o bien, derivándolo a la brevedad al servicio de salud asociado o más cercano.

ARTÍCULO 134º.- En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto serán enviados por personal de la Fundación, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo Administrador que le corresponda.

b) La Fundación presentará en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma.

Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

c) En caso que personal de la Fundación no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios para su atención inmediata.

e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

ARTÍCULO 135º.- Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Jefe directo del accidentado deberá realizar una ficha que contenga la información y contemple las medidas siguientes:

- Nombre completo del accidentado.
- Edad.
- Día y hora del accidente.
- Lugar del accidente.
- Trabajo que se encontraba realizando.

- Declaración firmada del accidentado.
- Declaración firmada de testigos.
- Determinar causas de los accidentes.
- Establecer medidas de control.
- Capacitar al trabajador y al resto de los trabajadores de la sección, de las medidas recomendadas.

Posteriormente deberá realizar una investigación completa para determinar las causas que produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas que se contarán del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por el Gerente del Área respectiva. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador. La copia de dicho informe, se remitirá a la Gerencia o Sub-Gerencia respectiva de Bienestar.

ARTICULO 136º.- Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Fundación. Este deberá avisar a su Jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso de que no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma cabal y real, los hechos presenciados o de que tenga noticia, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

ARTICULO 137º.- Todo Trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la Fundación, por leve que parezca, debe dar cuenta a su Jefe directo, lo más pronto posible. Asimismo, todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado a la Asociación Chilena de Seguridad, dentro de las 24 horas de acaecido. En la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador la Fundación, y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos, aunque no se encuentre obligada.

ARTICULO 138º.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 del D.S. 101, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, sobre Accidentes en el Trabajo y enfermedades profesionales, establecerá los formatos y datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b) Los organismos administradores deberán remitir a las SEREMI de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley 16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "Orden de Reposo Ley N° 16.744" o "Licencia Médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el "Alta Laboral" la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por "Alta Laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional".

CAPÍTULO XVIII

INCENDIOS

ARTICULO 139º.- Todo Trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la Fundación para estos casos.

ARTICULO 140º.- El acceso a los equipos de emergencia deberá mantenerse siempre despejado de obstáculos.

ARTICULO 141º.- Luego de haberse utilizado el extintor de incendios, deberá darse aviso de inmediato al Jefe directo y al Comité Paritario quienes procederán a su recarga.

ARTICULO 142º.- No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTICULO 143º.- En las emergencias, los trabajadores deberán colaborar con los jefes designados por la Fundación, al evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTÍCULO 144º.- Clases de fuego y formas de combatirlo:

Fuegos Clase A.

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y/o diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito y espuma.

Fuegos Clase B.

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espuma.

Fuegos Clase C.

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

ARTÍCULO 145º.- Las zonas de pintura, bodegas o cualquier lugar de almacenamiento de material inflamable y todos aquellos lugares que la empresa o el Comité Paritario señalen como peligrosos, se estará prohibido prender fuego o fumar.

CAPÍTULO XIX

SANCIONES Y RECLAMOS.

1. SOBRE LAS RESOLUCIONES DEL COMPIN Y MUTUALIDADES.

ARTICULO 146º.- De las **resoluciones** que dicten la **Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y las Mutualidades** podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley 16.744.

ARTICULO 147º.- La Comisión Médica de Reclamo tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran 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 entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

ARTÍCULO 148º.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la comisión médica de reclamo o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes de la comisión.

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

ARTICULO 149º.- El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contara desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contara desde el tercer día de recibida en correos.

2. SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA COMISIÓN MÉDICA DE RECLAMOS.

ARTICULO 150º.- La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamo:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N° 16.744 y de la ley N° 16.395; y
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la comisión médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en la letra e, anterior. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso”.

ARTICULO 151º.- El recurso de apelación, establecido en el inciso 2 del artículo 77 de la ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá de la notificación de la resolución dictada por la

comisión médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha del tercer día corrido desde recibida en correos.

ARTICULO 152º.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley N° 16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos”.

CAPÍTULO XX

INFRACCIONES Y SANCIONES A ESTE REGLAMENTO.

1. NORMATIVA ORGANIZACIONAL.

ARTICULO 153º.- Las infracciones de los Trabajadores a las disposiciones de este Reglamento establecidas en los capítulos I al XI y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en los siguientes grados:

Grado 1. Amonestación verbal.

Grado 2. Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.

Grado 3. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Grado 4. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo.

Grado 5. Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria.

La Jefatura del Área correspondiente al Trabajador sancionado, llevará un registro de las sanciones.

ARTICULO 154º.- En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas y reglamento internos se sancione con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse a la Inspección del Trabajo que corresponda.

Dichas multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en orden señalado. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

2. NORMATIVA DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTICULO 155º.- Las infracciones de los Trabajadores a las disposiciones de las Normas de Higiene y Seguridad establecidas en los capítulos XII al XIX de este reglamento, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad y estas son:

- a) Amonestación verbal por la primera vez.
- b) Amonestación por escrito por la segunda vez.
- c) Multa del 25% de la remuneración diaria por la tercera vez.
- d) Terminación del contrato de trabajo por cuarta vez.

ARTICULO 156º.- Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, los valores de multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos.

ARTICULO 157º.- La Gerencia de la Fundación podrá disponer la sustentación de una investigación que tendrá como objetivo, investigar y establecer los hechos y proponer las sanciones disciplinarias si procedieren.

ARTICULO 158º.- Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario.

ARTICULO 159º.- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Todo lo que no esté tratado en el presente reglamento se atenderá según lo dispuesto en la Ley Nº 16.744 y en el D.F.L. Nº 1 (Código del Trabajo).

ARTICULO 160º.- Cuando al Trabajador, le sea aplicable una multa en virtud de los artículos 153 y 155 de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 157 del Libro I del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XXI

RECURSOS

ARTICULO 161º.- La Fundación deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos -habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

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

ARTICULO 162º.- Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

ARTICULO 163º.- El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen Previsional a que está afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la

licencia o del reposo médico, debiendo ésta volver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieran otorgarse con cargo a un régimen Previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud Previsional a que está afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar; se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud Previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considera el valor de aquellas.

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

CAPÍTULO XXII

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 164º.- El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del día / mes / año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no han habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

DISTRIBUCIÓN

1. Trabajadores de la Empresa
2. Seremi de Salud (En la Región Metropolitana Avda. Bulnes N° 194. En Regiones en la Oficina Regional respectiva.)
3. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional)
4. Asociación Chilena de Seguridad

Santiago, Marzo 2014

AMÉRICA SOLIDARIA INTERNACIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

RECIBIDO POR:

Nombre:

RUT:

Área / País:

Firma:

Declaro haber recibido de **Fundación América Solidaria Internacional**, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual declaro conocer y me comprometo a realizar mi trabajo con la debida precaución, evitando poner en riesgo la seguridad y salud del resto de los trabajadores de la empresa.

(Para cortar y archivar en carpeta del trabajador)