



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD RIOHS 2024

NOMBRE EMPRESA:
FUNDACION DEM

INDICE

TÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES Y FUNDAMENTOS LEGALES DEL REGLAMENTO	2
TÍTULO II: DEFINICIONES, APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN	5
TITULO III: REQUISITOS DE INGRESO A LA FUNDACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR	7
TÍTULO IV: INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10
TÍTULO V: CONTRATOS DE TELETRABAJO	11
TITULO VI: JORNADA DE TRABAJO	12
TITULO VII: DE LAS REMUNERACIONES	14
TITULO VIII: DE LAS LICENCIAS	16
TITULO IX: DE LOS PERMISOS	17
TITULO X: FERIADO LEGAL	24
TITULO XI: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES	25
TITULO XII: PROHIBICIONES RELATIVAS AL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS	29
TITULO XIII: PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, MENOSCABO POR TELETRABAJO O TELE DISTANCIA, VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN CONTEXTO LABORAL Y EL DELITO EN GENERAL	31
TITULO XIV: DE LAS FALTAS Y SANCIONES	35
TITULO XV: DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, SUGERENCIAS O RECLAMOS	36
TÍTULO XVI: RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES	37
TÍTULO XVII: DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES	38
TÍTULO XVIII: DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIONES	39
TÍTULO XIX: REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	40
TÍTULO XX: COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	41
TITULO XXI: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD, CARGAS PESADAS Y EXPOSICIÓN A RADIACIÓN SOLAR	42
TITULO XXII: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	45
TITULO XXIII: INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO	47
TITULO XXIV: DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES	48
TITULO XXV: PREVENCIÓN Y MEDIDAS EN CASO DE INCENDIO	51
TITULO XXVI: EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO	52
TITULO XXVII: DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	53
TITULO XXVIII: DE LAS FALTAS Y SANCIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	54
TITULO XXIX: NORMAS FINALES	55

TÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES Y FUNDAMENTOS LEGALES DEL REGLAMENTO

La Fundación Nacional para la Defensa Ecológica del Menor de Edad, Fundación DEM, pone a disposición de sus trabajadores el siguiente Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad. En su articulado y disposiciones el Reglamento utilizará las formas genéricas del masculino por su condición de término no marcado en la oposición masculino/femenino, por economía lingüística y concordancia gramatical, utilizando la distinción de géneros solamente cuando sea relevante e ineludible. Todo lo expresado, no connota ninguna forma discriminación o menoscabo para el género femenino u otras identidades de género entre quienes se desempeñan laboralmente en la Fundación y utilicen este documento.

Fundación DEM en el uso de las facultades que le reconoce la legislación vigente y con el objeto de precisar y clarificar las obligaciones y prohibiciones por las que deben regirse sus trabajadores en relación con las labores que deben desempeñar, dará fiel y efectivo cumplimiento a las disposiciones legales vigentes que se mencionan y que así lo indican, siendo las que se enumeran a continuación:

- **Constitución Política de la República**, Decreto N°100, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile, en particular su artículo 19.
- **Código del Trabajo, Ley 19.759**, <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>, publicada en el Diario Oficial el 05 de octubre de 2001, en sus Artículos 153 al 157 inclusive, modificados por la Ley N°21.015, del 29 de mayo de 2017 y aquellos artículos donde se indique específicamente.
- **Ley N° 16.744**, del 23 de enero de 1968 <https://bcn.cl/2f78o>, que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- **Ley N°19.419**, del 22 de septiembre de 1995, <https://bcn.cl/2f73z>, del Ministerio de Salud, que regula Actividades que indica relacionadas con el tabaco, y la Ley 20.105 del 02 de mayo de 2006, <https://bcn.cl/2kdcq> del Ministerio de Salud, que modifica la Ley 19.419 en Materias relativas a la publicidad y consumo de tabaco.
- **Ley N° 19.528**, del 10 de septiembre de 1997, <https://bcn.cl/2f7ft>, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el nuevo estatuto de capacitación y empleo.
- **Ley N°19.712**, del 30 de enero de 2001, <https://bcn.cl/2fcfz> del Ministerio del Interior, que regula las actividades deportivas.
- **Ley N° 19.728**, del 30 de abril del 2001, que establece un Seguro de Desempleo. <https://bcn.cl/2lqp5> y la Resolución Exenta N°489 del 26 de febrero del 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que actualiza tablas de valores superiores e inferiores del Artículo 25 de la Ley N° 19.728 y del artículo 4° de la Ley N° 21.263 <https://bcn.cl/33ost>.
- **Ley N° 20.001**, del 28 de enero del 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social <https://bcn.cl/2qtgj>, que Regula el peso máximo de carga humana transportable, y su modificación contenida en la Ley 20.949 del 12 de septiembre de 2016 del Ministerio del Trabajo <https://bcn.cl/2f8n8> que modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.
- **Ley N° 20.005**, del 08 de marzo del 2005, <https://bcn.cl/2i4ie> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.
- **Ley N° 20.096**, del 04 de febrero de 2006, <https://bcn.cl/2lnts> del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.
- **Ley N°20.393**, del 25 de noviembre de 2009, <https://bcn.cl/3anhb> del Ministerio de Hacienda, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el lavado de activos y otros delitos. Modificada por la Ley N° 21.459 del 20 de junio de 2022, <https://bcn.cl/3c7np> del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- **Ley N°20.422**, del 03 de febrero de 2010, <https://bcn.cl/2f7s1> del Ministerio de Planificación, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- **Ley N°20.601**, del 31 de julio de 2012, <https://bcn.cl/2pxfh> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que modifica el Código del Trabajo en materia de protección de las remuneraciones.
- **Ley N°20.607**, del 31 de julio de 2012, <https://bcn.cl/30cwz> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- **Ley N°20.609**, del 12 de julio de 2012, <https://bcn.cl/324ve> del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Establece medidas contra la discriminación.
- **Ley N°20.684**, del 09 de agosto de 2013, <https://bcn.cl/2sdb0> del Ministerio del Trabajo y

Previsión Social que establece el plazo para el otorgamiento del finiquito del contrato de trabajo.

- **Ley N°20.770**, del 15 de septiembre de 2014 <https://bcn.cl/2tnl0> del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que Modifica la Ley del Tránsito: Manejo en estado de ebriedad, causando lesiones graves, gravísimas, o con resultado de muerte.
- **Ley N° 20.940**, del 29 de agosto de 2016, <https://bcn.cl/2f75v> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Moderniza el sistema de relaciones laborales.
- **Ley N°21.012**, del 02 de junio de 2017, <https://bcn.cl/30wkc> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que garantiza la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia.
- **Ley N°21.063**, del 28 de diciembre de 2017, <https://bcn.cl/2lspb> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Seguro para el Acompañamiento de los niños y niñas.
- **Ley N°21.220**, del 24 de marzo de 2020, <https://bcn.cl/2f72v> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.
- **Ley N° 21.275**, del 15 de octubre de 2020, <https://bcn.cl/2lsy4> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.
- **Ley N°21.342**, del 01 de mayo de 2021, <https://bcn.cl/2pq8j> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de Covid-19 en el país y otras materias que indica.
- **Ley N°21.302**, del 22 de diciembre de 2020, <https://bcn.cl/2n1dz> del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que Crea el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia y modifica normas legales que indica, en particular, en sus artículos N° 33, 41 al 44 y 56.
- **Ley N°21.430**, del 06 de marzo de 2022, <https://bcn.cl/2yieg> del Ministerio de Desarrollo Social y Familia sobre Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia. En particular, en sus artículos N° 63 y 64.
- **Ley N°21.498**, del 04 de noviembre de 2022, <https://bcn.cl/39ps7> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece Trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en los casos que indica.
- **Ley 21.545**, del 02 de marzo de 2022, <https://bcn.cl/3c7ek> del Ministerio de Salud que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.
- **Decreto Supremo N° 101**, del 29 de abril de 1968 <https://bcn.cl/2k2za>, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 16.744, que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- **Decreto Supremo N° 40**, del 11 de febrero de 1969 <https://bcn.cl/2fb27>, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales de la Ley N° 16.744 de 1968.
- **Decreto Supremo N° 594**, del 15 de septiembre de 1999 <https://bcn.cl/2f6pf>, que aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, del Ministerio de Salud, y su modificación contenida en el Decreto N°10 del 20 de junio de 2019 <https://bcn.cl/2f8nz>, ambos del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública.
- **Decreto N°5**, del 20 de abril de 2021, <https://bcn.cl/2vwww>, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia Fija estándares para la Acreditación de Colaboradores y para los programas de las líneas de acción del Servicio Nacional de Protección Especializada a la niñez y adolescencia, en particular, en sus artículos N°s 5 y 12 al 16.
- **Resolución Exenta N° 336**, del 12 de abril de 2021, <https://bcn.cl/2oj1p> del Ministerio de Salud que Dispone medidas sanitarias que indica por brote de Covid-19.
- **Resolución Exenta N°1448**, del 11 de octubre de 2022, <https://bcn.cl/38xb7> del Ministerio de Salud, que Actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.
- **Ordinario N°1086**, del 06 de marzo de 2015, <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-105310.html> del Departamento Jurídico Dirección del Trabajo que autoriza la entrega mediante medios electrónicos del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Derecho a Saber.
- **Ordinario N°1140**, del 24 de febrero de 2016, <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108670.html> del Departamento Jurídico Dirección del Trabajo que autoriza el uso de un Sistema computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, Dispositivos móviles y Actualiza doctrina contenida en dictamen N°696/27, de 24.01.1996
- **Contrato Colectivo de Trabajo (2022-2025)**, suscrito por Fundación DEM y SINDIDEM, el 09 de mayo de 2022, N° E674017/2022 de Expediente de la Dirección del Trabajo de Santiago.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo, Fundación DEM entregará gratuitamente a cada uno de sus trabajadores un ejemplar del presente Reglamento en formato electrónico, dando cumplimiento a las normas de publicidad de este. Para ello y a modo de dejar constancia de ese hecho, al momento de entregar a cada trabajador un ejemplar de este Reglamento, deberá firmar un comprobante de recepción.

TÍTULO II: DEFINICIONES, APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.

Artículo 1: Definiciones del Reglamento

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

1. **Fundación DEM:** Corresponde a la organización no gubernamental, o sea, una corporación de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines sociales y benéficos, dotada de una individualidad legal determinada, en este caso, organización sin fines de lucro, empleadora y contratante de los servicios del trabajador, bajo las condiciones establecidas en las resoluciones de acreditación como Colaboradora del Servicio Nacional de Menores (SENAME) y el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (Mejor Niñez).
2. **Administración Central de la Fundación:** Unidad organizativa de la Fundación que contempla la Coordinación Ejecutiva, la Dirección de Administración y Finanzas, los Departamentos de Recursos Humanos, Contabilidad, Estudios y Proyectos, Supervisión Técnica, Logística y Prevención de Riesgos.
3. **Empleador:** La persona jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales, de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, en este caso, Fundación DEM.
4. **Jefe directo, Jefe inmediato o Jefe:** Es un trabajador en cuyo contrato se estipulan responsabilidades de supervisión y control de las actividades de otros trabajadores que están a su cargo, tales como: Director Ejecutivo, Director de Administración y Finanzas, Asesor Técnico de Administración Central, Director de Proyecto, Asesor Técnico de Proyecto y otros que se establezcan en este Reglamento.
5. **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, a Fundación DEM, por los cuales recibe una remuneración y se encuentra bajo dependencia o subordinación en virtud de un contrato de trabajo.
6. **Contrato de Trabajo:** Es una convención consensual por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, el trabajador a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y el empleador a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Se excluyen de esta condición las prácticas profesionales.
7. **Funciones Específicas, Alternativas y Complementarias del Contrato de Trabajo:** Las **funciones específicas** son aquellas propias del trabajo para el cual fue contratado el trabajador y que las caracteriza y distingue de otras labores; las **funciones alternativas**, son dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y las **funciones complementarias**, son aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para integrar a modo de perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.
8. **Anexo de contrato:** Es un **acuerdo mutuo entre trabajador y empleador**. Es un documento que se agrega al contrato laboral original, y establece los cambios que se implementarán en la relación de trabajo. Para que exista este anexo, las dos partes deben estar de acuerdo con las nuevas condiciones establecidas.
9. **Teletrabajo:** El teletrabajo, consiste en que el trabajador presta servicios mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos e instalaciones de la Fundación, previo acuerdo plasmado en el contrato individual o un anexo de contrato que lo complementa.
10. **Proyecto:** Corresponde a la ejecución de un Programa mediante un convenio entre el SENAME o Mejor Niñez y la Fundación como entidad colaboradora acreditada.
11. **Equipo de Proyecto:** Son grupos de trabajadores reunidos según lo estipulado en las OOTT y/o convenio de cada proyecto, para alcanzar los objetivos generales y específicos fijados en el convenio de colaboración con el Servicio respectivo. Actúan sobre la base de la responsabilidad individual y mutua, integrando en tal propósito, competencias complementarias según su profesión y formación técnica.
12. **Usuario:** Toda persona natural que hace uso o recibe los servicios prestados por Fundación DEM, a saber, niños, niñas y adolescentes, incluyendo a sus familiares biológicos, adoptivos, de acogida, o quienes tengan su cuidado, declarado o no judicialmente.
13. **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Unidad de la Administración

- Central de Fundación DEM, a cargo de un profesional experto en prevención de riesgos. Esta Unidad es la encargada de planificar, organizar, asesorar, supervisar y promover acciones permanentes para prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y responder según las normas establecidas, cuando ellos ocurran.
14. **Prevencionista de riesgos:** Profesional encargado de planificar, organizar, asesorar, supervisar y promover acciones permanentes para prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y realizar las gestiones que correspondan según la normativa vigente, ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad profesional.
 15. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo de personas representantes de la Fundación y los trabajadores dirigidos a ocuparse de materias técnicas de prevención.¹
 16. **Riesgo Profesional:** Los riesgos a los que está expuesto el trabajador y puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional de acuerdo con lo dispuesto en los artículos quinto y séptimo de la Ley 16.744
 17. **Dispositivo de Seguridad:** Es aquella instalación o elemento cuya correcta utilización previene los riesgos de accidentes o enfermedades profesionales.
 18. **Accidente de trabajo:** Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
 19. **Accidente de trayecto:** Es considerado accidente de trabajo, puede ocurrir en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. También se considerará como accidente de trabajo, aquellos que ocurran en el trayecto entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores, en este caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el parte de Carabineros u otro medio igualmente fehaciente.
 20. **Enfermedades profesionales:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca enfermedad o muerte.
 21. **Organismo Administrador del Seguro Social Obligatorio de Accidentes y Enfermedades Profesionales:** Es el organismo que percibe el aporte legal y está obligado a dar las prestaciones médicas y económicas que señala, en este caso el Instituto de Seguridad del Trabajo IST.
 22. **Normas de Seguridad:** Es el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/u Organismo Administrador.

Artículo 2: Aplicación y Obligatoriedad del Reglamento

El presente Reglamento se entenderá parte integrante del contrato individual de trabajo.

Las normas que se contienen en este Reglamento se aplican a todos los trabajadores que se desempeñen en Fundación DEM, sin perjuicio de las demás a que se encuentran sujetos y que emanan directamente de las leyes, reglamentos, acuerdos y/o contratos individuales o colectivos de trabajo.

Los trabajadores de Fundación DEM, tienen la obligación de conocer y cumplir adecuadamente las disposiciones del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Esta obligación se extiende, a las circulares y demás órdenes internas que lo complementan.

¹ Artículo 66, de la Ley 16.744 y Decreto Supremo N°54 de 1969.

TITULO III: REQUISITOS DE INGRESO A LA FUNDACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR

Artículo 3: Condiciones para incorporarse como trabajador de Fundación DEM.

Fundación DEM cuenta con un protocolo estandarizado de selección y reclutamiento de sus trabajadores en base a procedimientos objetivos, institucionalizados, transparentes y de público conocimiento a través de su página web, contemplando mecanismos que permitan la incorporación de personas idóneas, competentes y con conocimientos técnicos suficientes para trabajar con niños, niñas y adolescentes, incluyendo mecanismos efectivos para la detección de las inhabilidades previstas por Ley, en especial las señaladas en el artículo 56 de la Ley N° 21.302.

Todo postulante a un empleo en Fundación DEM, se someterá al proceso de selección que ésta determine y presentará los documentos que le sean exigidos.

Con relación a las normas sobre contratos con menores de edad establecidas en la Ley 20.189, Fundación DEM se inhibe de contratar a menores de edad.

Artículo 4: Concursos internos.

Los trabajadores de Fundación DEM serán seleccionados de forma preferente para los cargos que se encuentren en concurso, sólo si presentan una evaluación igual o superior a otros postulantes externos y no reporta un perjuicio en la atención de los usuarios de los proyectos de la Fundación. Esta regla no se aplicará para la selección de jefaturas, sean directores, asesores técnicos y personal de su Administración Central

Artículo 5: Antecedentes para la selección y contratación.

El postulante a Fundación DEM, deberá presentar los siguientes antecedentes. En la oportunidad de ser contratado, dichos documentos constituirán su carpeta personal, quedando un ejemplar impreso original en el proyecto donde se desempeñará, una copia electrónica a disposición del Departamento de Recursos Humanos y una copia impresa en la Administración Central.

1. Cédula de Identidad vigente.
2. Certificado de Antecedentes para fines especiales.
3. Registro de inhabilidad para trabajar con menores de edad, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
4. Certificado de inhabilidades por maltrato relevante, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
5. Declaración Jurada Simple, de acuerdo a instrucciones impartidas por SENAME o Mejor Niñez a los organismos colaboradores.
6. Visa Especial o Permiso Transitorio para trabajar en caso de ciudadanos extranjeros.
7. Certificado de nacimiento de los causantes de asignación familiar, en su caso.
8. Si fuese acreedor a percibir asignación familiar, presentará la documentación necesaria, la que quedará en poder de Fundación DEM, la cual no podrá ser reclamada por el trabajador en devolución. Esta será de carácter confidencial y no podrá ser usada para fines distintos que los que se relacionen con la permanencia del trabajador al servicio de la Fundación DEM.
9. Comprobante de inscripción en la A.F.P.
10. Certificado o contrato de afiliación en una ISAPRE o FONASA.
11. Certificado de Registro Nacional de Discapacidad, si corresponde.

Según lo exija el cargo al que se postula, se solicitará al postulante:

12. Licencia de Educación Básico o Media.
13. Certificado de título legalizado ante Notario o validable mediante código QR o de barras.
14. Certificado de convalidación de estudios.
15. Certificados de capacitaciones correspondientes al trabajo que se desempeñará.
16. Cartas de Recomendación o referencias de otros empleadores.

Toda contratación de un trabajador deberá ser firmada exclusivamente por el representante Legal de la Fundación.

En caso de contratación, los certificados de antecedentes, de inhabilidades y las declaraciones juradas simples deberán ser renovados cada seis meses.

Artículo 6: Selección del Trabajador. Competencias y conocimientos relevantes.

Se considerarán competencias deseables de los postulantes y trabajadores de Fundación DEM, las siguientes:

1. Experiencia y formación especializada en atención de niños, niñas, adolescentes y familias.
2. Capacidad de configurar, acompañar, supervisar y mejorar los procesos de atención de niños, adolescentes y familias.
3. Habilidades para desarrollar intervenciones psicosociales y educativas con niños, niñas, adolescentes y familias.
4. Conocimientos y experiencia en contención y resolución de crisis.
5. Capacidad para trabajar en equipo y con una disposición colaborativa.
6. Orientación a resultados, valoración y compromiso con el trabajo a desarrollar.
7. Capacidad de comunicarse eficientemente, a través de escucha activa y respeto a los usuarios.
8. Capacidad y conocimientos que permitan visualizar amenazas o vulneraciones de derechos contra NNA.

Artículo 7: Evaluación Psicolaboral para la selección del Trabajador.

La Evaluación Psicolaboral corresponde a un conjunto de entrevistas y pruebas psicológicas obligatorias, que permiten ofrecer una opinión profesional sobre rasgos personales del postulante, competencias técnicas y laborales requeridas para el cargo al cual se postula, permitiendo entregar información validada respecto a su potencial intelectual, afectividad y relaciones interpersonales. Se dispondrá de un informe que será confidencial y quedará exclusivamente en poder del empleador y un certificado que indicará las pruebas aplicadas al postulante y su calificación para asumir el trabajo que se le encomendará.

Artículo 8: Inducción en derechos, deberes y suscripción del contrato de trabajo.

Cada trabajador tendrá un proceso de inducción previo al inicio de sus funciones con el propósito de facilitar su adaptación e integración a la Fundación, al programa y proyecto donde se desempeñará, así como también propiciar un sentido de pertenencia con la institución y su misión principal. La inducción se realizará en tres instancias, la primera, corresponde a la inducción de carácter general sobre el contrato de trabajo, prevención de riesgos laborales, existencia de sindicato y reglamento interno, que se realiza desde el departamento de Recursos Humanos; la segunda, a la inducción de carácter específico, a cargo de la jefatura directa del trabajador y la tercera, a la inducción de carácter técnico, específico según línea programática, profesión o cargo a ejercer.

El contrato de trabajo se suscribirá dentro de los plazos legales establecidos para ello. El contrato deberá ser firmado por el trabajador y el empleador en tres ejemplares como mínimo, quedando uno en poder del trabajador y los demás para el contratante. Será válido el contrato firmado mediante firmas digitalizadas y refrendado por correos electrónicos de envío.

Si el trabajador se niega a firmar el contrato, el empleador remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que ésta requiera su firma, dentro del plazo establecido por la Ley.

Si el trabajador insiste en no firmar el contrato ante la Inspección del Trabajo, podrá ser despedido sin derecho a indemnización, a menos que acredite haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito. Fundación DEM, dejará en todo caso constancia escrita de la negativa en los antecedentes del trabajador.

Artículo 9: Obligación del empleador de informar sobre la existencia de Sindicato

El empleador informará por escrito al trabajador acerca de la existencia o no de sindicato legalmente constituido en la Fundación al momento de inicio de la relación laboral, además deberá informar la existencia de un nuevo sindicato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación de la constitución del sindicato.

Artículo 10: Contenido del Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las estipulaciones contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y las dadas por la Fundación, a saber:

1. Lugar y fecha de contrato.
2. Individualización del trabajador y el empleador.
3. Identificación de un correo electrónico personal del trabajador, uno laboral y un correo electrónico del empleador, autorizando al empleador para enviar toda documentación laboral por ese medio, tales como liquidaciones de sueldo, asistencia, reglamento interno, entre otros.
4. Fecha de ingreso del trabajador a Fundación DEM.
5. Lugar, ciudad, comuna en que se presten los servicios del trabajador.
6. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
7. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.

8. Autorización de la cuenta bancaria del trabajador para el depósito de las remuneraciones.
9. Plazo del contrato.
10. Determinación de la naturaleza de los servicios, las funciones y obligaciones del trabajador.
11. Conductas prohibidas al trabajador.
12. Otros beneficios que suministre Fundación DEM.
13. Demás pactos que acordaren las partes.

Cuando un trabajador deba cambiar de domicilio como resultado de la contratación, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se necesita el desplazamiento del trabajador, se entenderá por su lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprende la actividad de la Fundación DEM según sus Convenios de ejecución de proyectos. El desplazamiento por motivos laborales del trabajador fuera del territorio regional de ejecución exigirá la firma de un anexo de contrato donde se estipulen las condiciones para este traslado.

Artículo 11: Modificaciones del Contrato de Trabajo.

Las estipulaciones del contrato de trabajo podrán modificarse por acuerdo entre las partes.

Las modificaciones al contrato se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, o en documento anexo, y deberán ser firmadas por las partes.

Las modificaciones periódicas de las remuneraciones derivadas de los reajustes legales deberán consignarse obligatoriamente una vez al año.

El empleador podrá alterar unilateralmente y con causa justificada la naturaleza de los servicios que deban prestarse o el sitio o recinto de desempeño laboral dentro de la misma ciudad, a condición de que se trate de labores similares, y sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

El trabajador podrá reclamar de esta decisión ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 12: Término del contrato de trabajo.

La terminación del contrato de trabajo se sujetará a las normas previstas en la legislación vigente al momento de la ocurrencia de los hechos.

No obstante, dependiendo de la gravedad de los hechos, el empleador, cuando éstos provocan perjuicio para la Fundación, y considere que puede demostrarse fehacientemente la aplicación de una causal de despido y justificar la medida, puede hacerlo, siendo los Tribunales Laborales quienes, finalmente, pueden determinar si el despido se ajusta a derecho.

Artículo 13: Plazo de pago del finiquito.

El finiquito de trabajo cualquiera sea la causal de despido deberá estar a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de desvinculación de acuerdo con el Art. 177 del Código del Trabajo, no obstante, las partes podrán acordar el pago en cuotas de acuerdo con lo establecido en el artículo 63 bis y 169 del mismo Código.

Artículo 14: Protección de la maternidad en la contratación.

En materia de Protección a la Maternidad, el Código del Trabajo, establece en su artículo 194, que Fundación DEM no podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. Las trabajadoras de Fundación DEM estarán protegida por la Ley desde el primer día de su embarazo y hasta un año después de expirado su descanso maternal, no pudiendo ser despedida sin autorización del Juzgado del Trabajo competente. Este periodo se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un niño o adolescente en conformidad a la Ley de Adopción N°19.620.

TÍTULO IV: INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 15: Concepto de discapacidad y su calificación.

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

Para los efectos de este Reglamento, las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Para efectos de este Reglamento, se entenderá por persona asignataria de pensión de invalidez aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la Ley N° 20.422, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 16: De la incorporación de trabajadores con discapacidad.

Fundación DEM propenderá a la incorporación de cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en el presente Reglamento, con ausencia de toda forma de discriminación por discapacidad.

Artículo 17: Gestor de Inclusión Laboral.

La Fundación, en su departamento de Prevención de Riesgos contará con un responsable experto en materias de inclusión laboral, quién deberá promover la generación de políticas claras para la inclusión efectiva y procesos de sensibilización dentro de la institución.

Artículo 18: Selección laboral de personas con discapacidad.

En Fundación DEM, los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección resguardarán la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad o capacidades diferentes que participen en ellos. Los postulantes que presenten alguna discapacidad o capacidades diferentes, que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para tal efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación. La Fundación publicará preferentemente sus ofertas de trabajo a través de su página web www.fundaciondem.cl, la Bolsa Nacional de Empleo y por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral consignando la disponibilidad del cargo para la inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Artículo 19: Condiciones para el trabajo de personas con discapacidad.

Para un adecuado desempeño del trabajador con discapacidad o capacidades diferentes se realizarán los ajustes razonables y servicios de apoyo que sean necesarios, tales como rampas de acceso y ergonomía de los escritorios.

Fundación DEM tomará las siguientes medidas para la incorporación de personas con discapacidad:

1. Las vías de accesos estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona con movilidad disminuida.
2. Todos los accesos y vías de evacuación estarán debidamente señalizados mediante sistemas que puedan ser reconocidas por toda persona (señalética con palabras y simbología, así como colores específicos)
3. Los puestos de trabajo sean acondicionados para una óptima realización de las labores de las personas con algún tipo de discapacidad.
4. Se adaptarán los medios tecnológicos para el uso adecuado de las personas con discapacidad o capacidades diferentes.

TÍTULO V: CONTRATOS DE TELETRABAJO

Artículo 20: Cláusulas del Contrato de Teletrabajo.

Debe contener, a lo menos, las cláusulas establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y las siguientes condiciones:

1. Indicación expresa que las partes han acordado la modalidad de teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones.
3. El periodo de duración del acuerdo de teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Artículo 21: Teletrabajo posterior al inicio de la relación laboral.

Fundación DEM y sus trabajadores podrán acordar con posterioridad al inicio de la relación laboral y según la naturaleza de las funciones, la modalidad de teletrabajo total o parcial, en este caso, el trabajador o el empleador, unilateralmente podrá volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra parte con una anticipación mínima de 30 días. El empleador deberá registrar el pacto de teletrabajo electrónicamente en la Dirección del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a su firma.

Artículo 22: Equipamiento para el Teletrabajo.

Los equipos, herramientas y materiales para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. Podrá además asignarse a los trabajadores, una bonificación no imponible por Teletrabajo

Artículo 23: Modalidad de Trabajo Presencial y No Presencial en condiciones excepcionales.

El empleador podrá solicitar a los trabajadores iniciar una modalidad combinada de trabajo presencial y no presencial en las dependencias del Proyecto donde se desempeña el trabajador, dándose alguna de las siguientes condiciones: a) en caso de que no se encuentren en cuarentena las comunas donde se localiza el proyecto para el que presta servicios y el domicilio del trabajador, pero siga rigiendo un Estado de Excepción Constitucional; b) la exigencia de nuestro mandante, el SENAME o Mejor Niñez, para realizar actividades presenciales con los usuarios del Proyecto; c) la exigencia de los Tribunales de Familia o de los Tribunales de Garantía de realizar alguna actividad presencial en sus dependencias o en los domicilios de los usuarios.

Artículo 24: Pacto de Teletrabajo como medida de seguridad sanitaria para los trabajadores.

En el contexto de estados de excepción constitucional, de catástrofe o emergencia sanitaria, el trabajador que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad, podrá optar a la modalidad de teletrabajo, para lo cual Fundación DEM deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador.

Artículo 25: Teletrabajo para mujeres embarazadas.

Durante el período de embarazo de una trabajadora, si la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, Fundación DEM deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

TITULO VI: JORNADA DE TRABAJO

Artículo 26: Definición de jornada de trabajo

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato de trabajo. Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Artículo 27: Distribución de la jornada de trabajo

Para todo el personal de Fundación DEM la duración y distribución de la jornada ordinaria se registrará por las estipulaciones del contrato individual de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 40 horas semanales. Esta jornada es aplicable a todo el personal de Fundación DEM, salvo a las personas exentas de limitación en la jornada, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

La jornada semanal se distribuirá de lunes a viernes, entre las 9:00 y las 17:30 horas. La jornada de trabajo se interrumpirá durante media hora al día para colación, este tiempo no se considerará trabajado, para computar la jornada diaria.

Esta jornada no podrá distribuirse en menos de 5 ni más de 6 días a la semana

Artículo 28: Modificación de la jornada de trabajo

Se podrá alterar la distribución de la jornada convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, siempre que existan circunstancias que afecten a todo el proceso de trabajo en la Fundación o alguna de sus unidades, debiendo darse el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación, a lo menos. Se podrán establecer por acuerdo entre el Empleador y el Trabajador, modificaciones de la jornada laboral, por razones de mejor servicio y otras que mutuamente se consideren necesarias, sin perjuicio de los límites que establece la ley.

Artículo 29: Exenciones de la delimitación de jornada de trabajo

Estarán exentos de limitación en la jornada de trabajo, habiéndose establecido previamente en el contrato individual de trabajo, las personas con facultades de administración, y todos aquellos que laboren sin fiscalización superior inmediata debiendo también estas calidades o circunstancias consignarse en los respectivos contratos de trabajo. En todo caso el máximo de la jornada laboral no excederá las 40 horas semanales.

Artículo 30: Control de asistencia

Los trabajadores deberán cumplir con los controles de asistencia y horario establecidos por Fundación DEM.

Por Control de Asistencia se entenderá el procedimiento para dejar constancia de la hora de llegada y de salida del trabajo. Dicho control será electrónico o manual mediante libro de asistencia. Los trabajadores deberán marcar la hora exacta de entrada y salida de las dependencias del Proyecto. En los permisos de media jornada o de horas, serán registradas las horas de salida y de reingreso previa autorización por escrito del Director del Proyecto o jefe superior, y a falta de éste, de quien le subroga en el cargo.

Para el control de asistencia laboral electrónico, Fundación DEM ha dispuesto el uso de la plataforma de GeoVictoria, cuyo objeto es entregar reportes e información relacionados al marcaje de asistencia de sus trabajadores, en adelante "Marcaciones", compuesta por nombre del trabajador, fecha, hora y minutos de entrada/salida, tipo de marcaje, lugar de marcaje. Dicha información será accesible a través de la página web de GeoVictoria pudiéndose generar los reportes necesarios para cumplir con las exigencias legales vigentes. A su vez, luego del marcaje, el registro puede ser enviado de forma automática al mail del trabajador. Lo anterior permite a la Fundación cumplir con lo dispuesto en el Dictamen 1140/27 del 26 de febrero 2016 de la Dirección del Trabajo.

En aquellos casos en que el trabajador, por la naturaleza de su función, inicie su actividad en un lugar distinto a las dependencias de su Proyecto, firmará a la hora de llegada respectiva, independientemente del lugar donde inició su jornada, siendo responsabilidad de su jefatura observar la situación especial que generó este desfase en el continuo de firmas, lo mismo es aplicable a la salida.

No se podrán efectuar modificaciones o enmiendas en el libro de asistencia, correspondiendo la facultad de realizar modificaciones, de acuerdo con el procedimiento que se establezca, a la jefatura del respectivo Proyecto o la Jefatura de Recursos Humanos de Fundación DEM. Cada jefatura de Proyecto al término de cada semana deberá sumar las horas consignadas en el libro de control de asistencia y anotar su resultado en el mismo registro, debiendo el trabajador firmar en conformidad dicha sumatoria.

Se procederá a efectuar descuento a los trabajadores a partir del minuto 121 de retrasos acumulados en el mes, vale decir contarán con dos horas al mes que no será descontadas, en consideración a situaciones excepcionales que se le puedan presentar al trabajador. El descuento, cuando proceda, contemplará el tiempo total de atraso, incluida las dos horas antes mencionada.

Artículo 31: Jornada de trabajo extraordinaria

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente si fuere menor.

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito y autorizarse por la Jefatura del Proyecto, con conocimiento del Encargado de Recursos Humanos y el Supervisor Técnico de la Administración Central de Fundación DEM, en cada oportunidad en que se trabajen. Estas horas sólo tendrán por objeto atender necesidades especiales o situaciones temporales de la Fundación, previamente justificadas ante el Supervisor Técnico. Los pactos de horas extraordinarias no podrán tener una vigencia superior a 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Sin este pacto o autorización queda prohibido al trabajador realizar trabajos en horas extraordinarias, considerándose infracción a sus obligaciones. Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo previsto por la ley, y se liquidarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias.

TITULO VII: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 32: Remuneraciones

Se entiende por remuneraciones, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador a causa del contrato de trabajo. La indemnización por años de servicios y las demás que procedan pagarse al extinguirse la relación contractual no constituirán remuneración, cuando se ajusten a las leyes respectivas.

Las remuneraciones de los trabajadores se establecerán en los respectivos contratos individuales. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: Sueldo: que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios; sobresueldo: que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo; y los bonos establecidos por cumplimiento de metas, si procede, de acuerdo a lo establecido en el contrato de trabajo.

La remuneración se fijará por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. En los contratos que se celebren por treinta días o menos, sea porque así se ha acordado entre las partes debido a la naturaleza de los servicios contratados, en la remuneración que se convenga entre la Fundación DEM y el respectivo trabajador se entenderá incluido todo lo que deba pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido. Lo señalado en el inciso precedente, sin embargo, no tendrá lugar respecto de aquellas prórrogas que sumadas al período del contrato exceden de sesenta días.

Fundación DEM llevará un libro auxiliar de remuneraciones. Las remuneraciones que se consignent en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad.

Artículo 33: Liquidación de remuneraciones

Las remuneraciones se pagarán el día 5 de cada mes, y en caso que dicho día no sea hábil, el día hábil inmediatamente previo. El pago se efectuará en el lugar que el trabajador preste sus servicios, durante la jornada de trabajo, en moneda de curso legal, y si el trabajador lo autoriza, por medio de tarjetas de pago, cheque, vale vista o transferencia electrónica.

Conjuntamente con el pago de las remuneraciones, el trabajador recibirá una liquidación en la cual se indicará el monto de lo pagado, la forma en que se determinó el pago y las deducciones efectuadas. El trabajador deberá suscribir un recibo que acredite la recepción de la liquidación mencionada, el cual quedará en poder de Fundación DEM.

Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito a su Jefatura de Proyecto, quien lo comunicará al Encargado de Recursos Humanos, el cual revisará los antecedentes y, si hubiese lugar, practicará una reliquidación a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

Los trabajadores beneficiarios de acciones de capacitación mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo.

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el Art. 5 de la Ley 16.744 (Accidentes del Trabajo) y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

Artículo 34: Deducciones de las remuneraciones

Fundación DEM deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. El total de estas últimas deducciones no podrá exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Fundación DEM no podrá deducir otros descuentos que los legal y contractualmente autorizados.

Fundación DEM descontará de la remuneración del trabajador, mediante su acuerdo por escrito en el contrato, el monto de los daños a los vehículos institucionales y otros instrumentos de trabajo, ocasionados por culpa, dolo o negligencia del trabajador al igual que las infracciones a la Ley del Tránsito. En el caso de que existan daños a vehículos y a otros instrumentos del trabajo, a fin de determinar si el perjuicio fue ocasionado por culpa, dolo o negligencia del trabajador, se deberá determinar la circunstancia de su ocurrencia.

Artículo 35: Igualdad de remuneraciones por razones de género

Fundación DEM 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, antigüedad, idoneidad, responsabilidad 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 su Jefatura Directa y al Encargado de Recursos Humanos

El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo a las siguientes reglas:

1. 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.
2. Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuesta, el jefe directo, el supervisor del área y el jefe de la unidad de recursos humanos respectiva, debiéndose recabar toda la información y documentación necesaria para el estudio del caso.
3. En el proceso de recolección e investigación de la denuncia, se deberán respetar los principios de bilateralidad de la audiencia, publicidad entre las partes involucradas, confidencialidad respecto del resto de los trabajadores e imparcialidad.
4. 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.
5. La respuesta se llevará a efecto a través de una resolución, que contendrá la identificación de las personas y trabajos involucrados, una relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que hubieren llegado.
6. 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 y/o sus posteriores modificaciones legales si existieren.

Artículo 36: Protección de las remuneraciones

Las remuneraciones devengadas se incorporarán al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, el presente Reglamento y el Modelo de Prevención del Delito.

Fundación DEM no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.

TITULO VIII: DE LAS LICENCIAS

Artículo 37: Licencia médica

Por enfermedad, el trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, dará aviso a Fundación DEM, por sí o por medio de un tercero, dentro de los dos días hábiles siguientes de sobrevenida la enfermedad

El trabajador deberá cumplir con el reposo médico prescrito, sin que pueda realizar trabajos durante el período de duración de la licencia médica. El trabajador acogido al fondo nacional de salud (FONASA), o a una Isapre, deberá entregar la correspondiente licencia médica dentro del segundo día hábil contado desde su ausencia al trabajo.

Fundación DEM deberá entregar un comprobante al trabajador, el que acreditará la recepción de la licencia médica en los plazos establecidos. La no presentación de esta última dentro del plazo señalado constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Si un hijo menor de un año requiere de la atención de la madre o padre en el hogar con motivo de enfermedad.

Los padres de hijos adoptados y los trabajadores que tengan a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal por medida de protección, en el caso de 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.

Artículo 38: Licencias pre y post natal

Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, plazos que pueden variar de acuerdo a las condiciones del alumbramiento de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 195 y siguientes del Código del Trabajo, debiendo conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos. Este derecho no podrá renunciarse.

Para hacer uso del descanso de maternidad, deberá presentarse un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo, ante el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 39: Permiso parental

Las trabajadoras además del descanso post natal ya señalado, a continuación de él, pueden elegir entre dos alternativas de permiso post natal parental:

1. Permiso post natal de doce semanas a continuación del período post natal, con derecho a subsidio maternal.
2. Reincorporarse a sus labores una vez terminado el descanso post natal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso durará 18 semanas. Percibirá el 50% del subsidio y el 50% de la remuneración, este permiso puede ser transferido al padre a elección de la madre, y a ambos empleadores, deberá otorgarse aviso. El empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso post natal parental.
3. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora que opte por post natal parental de media jornada, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, éstas sólo pueden desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso post natal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada con copia a la inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar ante la inspección la negativa del empleador, dentro de tres días hábiles desde que toma conocimiento de la comunicación del empleador.

Artículo 40: Licenciamiento militar

Por servicio militar, los trabajadores que formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento, y en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá por un máximo de 4 meses.

TITULO IX DE LOS PERMISOS.

Artículo 41: Permisos laborales.

Todo permiso del trabajador para no asistir al trabajo, para postergar la hora de entrada, para anticipar la hora de salida o para ausentarse por cualquier tiempo durante la jornada, deberá ser solicitado por escrito a su Jefatura de Proyecto, quién podrá rechazarlo o autorizarlo, estableciendo en este último caso su duración. Para efectos de las formalidades, las Jefaturas de Proyecto deberán asegurar la firma de los permisos en tres ejemplares que deberá enviar oportunamente al Departamento de Recursos Humanos. El permiso debidamente autorizado y una copia quedará en el Proyecto para ser archivado en la carpeta de personal.

Si la inasistencia al trabajo se debiere a enfermedad, el trabajador deberá presentar la licencia médica correspondiente.

Artículo 42: Permiso para participar de competencias deportivas: La Fundación mantendrá la propiedad del empleo de los trabajadores que deban concurrir, en las mismas condiciones y plazos, a las competencias deportivas carácter nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico, considerando dicho lapso como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 43 Día de cumpleaños: Tendrán derecho los trabajadores de Fundación DEM a ausentarse de sus labores el día de su cumpleaños. Si este recayera en sábado, domingo, festivo o 29 de febrero el beneficio podrá tomarse a elección del trabajador, el día hábil anterior o siguiente de la fecha de su cumpleaños.

Artículo 44 Días administrativos: Los trabajadores tendrán derecho a cinco días administrativos anuales con objeto de que atiendan sus situaciones personales. Los trabajadores afectos al Contrato Colectivo suscrito con fecha 09 de mayo de 2022 dispondrán de siete días administrativos. Los días administrativos podrán distribuirse en medios días durante cualquier día de la semana, incluyendo lunes o viernes. En ningún caso los días administrativos podrán adicionarse a días feriados y/o vacaciones.

Artículo 44 bis Permiso prenatal, postnatal y postnatal parental: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

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

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

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del niño o niña perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos.

Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere

comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

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

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

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos anteriores de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Para hacer uso del descanso de maternidad prenatal, deberá presentarse un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas.

Para ejercer los derechos establecidos en el postnatal parental, es decir, regresar media jornada por 18 semanas o el traspaso de días de este permiso al padre, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental por 12 semanas a jornada completa y sin poder dar días al padre.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso.

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

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

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

Artículo 44 bis A Permiso para el cuidado de niño/a menor de 1 año enfermo.

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un niño/a de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

Artículo 44 bis B Permiso para el cuidado de niño/a mayor de 1 año y menor de 18 enfermo.

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado de sus padres por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre tendrán derecho a un permiso para ausentarse por el número de horas correspondiente a 10 jornadas ordinarias al año, distribuidas a elección del trabajador en jornadas completas, parciales o combinación de ambas. El accidente o enfermedad deberán ser acreditados con certificación médica.

Si ambos padres son trabajadores, podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal lo tiene un tercero distinto de sus padres, solo esta persona podrá acceder al permiso, en los mismos términos.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados anteriormente se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Lo mismo aplica para los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

Artículo 44 bis C Permiso cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador tiene derecho al permiso para ausentarse por el número de horas correspondiente a 10 jornadas ordinarias al año, distribuidas a elección del trabajador en jornadas completas, parciales o combinación de ambas., debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

Las horas utilizadas por el trabajador deberán ser devueltas bajo los mismos mecanismos establecidos para el permiso para el cuidado de niño/a mayor de 1 año y menor de 18 enfermo.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

Artículo 44 bis D Permiso para alimentar a niño/a menor de 2 años.

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una 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:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

También podrán acceder a este derecho el padre trabajador cuando tuviere la tuición del menor de dos años por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores.

Artículo 44 bis E Permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil.

En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 44 bis F Permiso por muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil, hermano, padre o madre.

En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

Cualquiera de las situaciones establecidas, deberá ser comprobada por el trabajador con el respectivo certificado de defunción o certificación médica en caso de la muerte de hijo en periodo de gestación.

Artículo 44 bis G Permiso para examen de medicina preventiva.

Tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, como papanicolau.

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

Artículo 44 bis H Permiso para programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios.

En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación.

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

Artículo 44 bis I Permiso para trabajador voluntario de Bomberos.

Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo.

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

Artículo 44 bis J Permiso padres de NNA con espectro autista.

Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza

parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista, condición de posibilidad para acceder a este derecho. Lo que deberá ser debidamente informado al empleador junto con la certificación entregada por la Inspección del Trabajo.

Artículo 44 bis K Prioridad para vacaciones en el periodo de vacaciones definido por el MINEDUC.

El feriado legal se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. La persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Artículo 44 bis L Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

El trabajador que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Las situaciones señaladas precedentemente deberán acreditarse mediante certificado de nacimiento que confirme la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Este permiso se registrará por las siguientes reglas:

1. La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento y de tiempos de trabajo fuera de ellas, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo. Esta solicitud debe remitirse al Departamento de Prevención de Riesgos al correo electrónico prevencionderiesgos@fundaciondem.cl.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo

adecuadas

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2. Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.
3. Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.
4. El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, a lo menos lo siguiente:
 - a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo que habilita el ejercicio del presente derecho, y
 - b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

TITULO X: FERIADO LEGAL

Artículo 45: Feriado legal

Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

Artículo 46: Remuneraciones durante el feriado legal

Durante el feriado la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo y el bono de desempeño, si correspondiera. Se deberá pagar durante el feriado, toda otra remuneración o beneficio que haya de pagarse durante dicho período, y que no haya sido calculado sobre la remuneración íntegra.

Si durante el curso del feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste habrá de aplicarse sobre el monto de la remuneración íntegra que corresponda pagar durante el feriado, a partir de la fecha en que entre en vigor el respectivo reajuste.

Artículo 47: Compensación pagada del feriado

El feriado sólo podrá compensarse en dinero en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador, poseyendo los requisitos necesarios para hacer uso de él, deje de pertenecer por cualquier circunstancia a Fundación DEM. En este caso la Fundación procederá a compensar con una suma de dinero a título de indemnización el tiempo que por concepto de feriado le hubiese correspondido.
2. En el caso en que el contrato de trabajo termine antes de completarse el año de servicios, que da derecho a percibir el beneficio. En este caso, el trabajador percibirá una indemnización por concepto de feriado equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre la fecha de contratación de sus servicios o la que enteró la última anualidad y el término de sus funciones; y el feriado que exceda del ordinario de quince días hábiles, a que se refiere el artículo 68 del Código del Trabajo.

Artículo 48: Vacaciones de invierno

Fundación DEM otorgará cinco días adicionales de vacaciones en período de invierno, dichos días deben ser utilizados entre el 02 de mayo y 31 de agosto de cada año, no pudiendo ser postergados para agregarlos al feriado anual. El no uso de los cinco días dentro del período indicado hará perder este beneficio al trabajador.

Para todos los trabajadores, este beneficio estará supeditado a las condiciones establecidas en el contrato colectivo vigente.

Artículo 49: Vacaciones progresivas

Los trabajadores con diez años de trabajo, continuos o no, para la Fundación DEM u otros empleadores anteriores, tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Este derecho sólo podrá hacerse valer hasta diez años prestados a empleadores anteriores.

Artículo 50: Programación del feriado legal

Para el ejercicio del feriado, el trabajador suscribirá un certificado de feriado, en que deje constancia de los días en que éste se extiende y del período anual al que corresponde. Si por circunstancias especiales el trabajador no pudiere hacer uso del feriado en la oportunidad fijada en el Proyecto, deberá solicitar la modificación del mismo, oportunamente y con el visto bueno de su jefe inmediato. El hacer uso de vacaciones sin haber cursado la respectiva autorización de feriado, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. El otorgamiento de las vacaciones estará sujeto a que las funciones del trabajador queden cubiertas por un trabajador de su equipo de proyecto o por un reemplazante.

TITULO XI: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 51: Obligaciones del Trabajador.

Es obligación de los trabajadores cumplir con las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo, las del presente Reglamento Interno y el Modelo de Prevención del Delito, en especial atención con las que a continuación se señalan:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con Fundación DEM.
2. Registrar diariamente, tanto la hora de llegada como la hora de salida.
3. Concurrir puntualmente a su trabajo a la hora fijada para la iniciación de su jornada diaria, mantenerse en ella hasta completarla y no ausentarse sin autorización de su jefe directo.
4. Mantener el lugar de trabajo libre de restos de comida u otros desechos, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.
5. Cumplir las órdenes e instrucciones que reciba de sus jefes siempre que éstas estén de acuerdo con el contrato de trabajo y el presente reglamento.
6. Dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de Fundación DEM durante la jornada de trabajo.
7. El trabajador que tuviese que ausentarse de su trabajo por motivos personales por medio día o tiempo igual o superior a un día, deberá regularizarlo con cargo a vacaciones, o días administrativos, siempre que cuente con autorización previo de acuerdo a las reglas establecidas en este cuerpo normativo.
8. Terminar su trabajo durante las horas ordinarias de trabajo. En caso que no fuere así, deberá pactar previamente y por escrito, trabajar horas extraordinarias.
9. Cumplir estrictamente con las normas internas y las especificaciones de las correspondientes guías operativas, particularmente en todo lo referente al uso de recursos, sean o no públicos, en dinero en efectivo o cualquier otro documento valorado.
10. Rendir cuenta documentada respecto de los dineros o valores que reciba el trabajador, con fines de atención y protección especializada, dentro de las 24 horas siguientes a haber realizado la gestión que motivó la entrega de los dineros o valores.
11. Mantener permanentemente un trato respetuoso con los usuarios. Cualquier queja o reclamo deberá informarla el Director por escrito al Supervisor Técnico de la Administración Central respectivo.
12. Resguardar la privacidad de los usuarios, evitando hacer pública su atención en nuestros Proyectos y/o antecedentes de su vida privada.
13. Abstenerse de copiar información de Fundación DEM en medios electrónicos o escritos para fines no autorizados por su jefe directo o su representante.
14. Dar cuenta inmediata a su jefe directo de cualquier irregularidad o de cualquier acto o hecho perjudicial para los intereses de Fundación DEM.
15. Observar dentro de Fundación DEM una conducta correcta y ordenada, y no ejecutar negociaciones o actividades privadas que digan relación con el giro de la Fundación, con otro empleador durante su jornada laboral y/o un giro distinto al de la Fundación.
16. Informar todo cambio de domicilio o número de teléfono a su jefe directo, asimismo, comunicar oportunamente a la jefatura, todo antecedente que altere los datos consignados en su respectivo contrato de trabajo o los proporcionados para los efectos de la asignación familiar, tales como nacimientos o fallecimientos de hijos, etc.
17. Cuidar el equipamiento, materiales y útiles de escritorio que se le entreguen para el desempeño de sus labores, evitando gastos innecesarios de útiles y energía. En caso de concluir sus funciones para Fundación DEM, debe hacer entrega inmediata de todos los implementos entregados para el desarrollo de sus funciones, como computador, credencial, celular, implementos de oficina, etc.
18. Conservar las dependencias, oficinas y espacios de uso común en perfecto estado de aseo, orden e higiene.
19. Mantener el escritorio y/o lugar de trabajo en orden y libre de papeles y documentos que no sean los de absoluta necesidad, debiendo desocuparlo al terminar su jornada de trabajo.
20. Mantener un vocabulario acorde a la categoría de funcionario de la Fundación DEM, evitando proferir palabras soeces.
21. Ultimar correcta, completa y oportunamente los registros de las actividades desarrolladas, asimismo, informar a las instancias correspondientes (Tribunales, SENAME, Mejor Niñez y otros) en los plazos comprometidos.
22. A los conductores, inspeccionar los vehículos que se le asignen antes de su uso y reportar cualquier daño a su jefe directo.
23. Será obligación de los trabajadores abstenerse de realizar actividades que impliquen o puedan constituir delitos, especialmente aquellos delitos contenidos en la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas y denunciar por los medios que correspondan a quienes realicen dichas conductas desde que tomen conocimiento del

hecho.

24. Será obligatoria la asistencia a instancias de capacitación, inducción, jornadas de línea o transferencia técnica, que disponga la Fundación en sus horarios de trabajo, con el objeto de adoptar, implementar o actualizar todas aquellas directrices y ordenanzas definidas por la Fundación, sean del ámbito técnico, administrativo, financiero, de recursos humanos, logística y/o prevención de riesgos laborales, en especial lo referido a Ley N°20.393, participando activamente en su ejecución.
25. Será obligación de todo trabajador favorecer un clima de respeto y compañerismo dentro del equipo de trabajo, evitando cualquier forma de discriminación, menoscabo, acoso y/o violencia hacia sus compañeros.
26. Los trabajadores deberán cumplir obligatoriamente con las normas y controles que disponga la Fundación para prevenir y evitar la comisión de ilícitos contemplados en la Ley N° 20.393, a saber, del lavado de activos, financiamiento al terrorismo, receptación de especies robadas y cohecho de funcionario público nacional y extranjero, entre otros.
27. Informar oportunamente a su jefatura directa en caso de enfermedades que pudiese observar cómo infecciosas, epidémicas o susceptibles de contagio.
28. Cumplir con la normativa vigente del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia y SENAME, en relación con las orientaciones y normas técnicas de los programas, de los plazos establecidos para cada una de las fases y etapas en los procesos de intervención.
29. Informar inmediatamente en caso de observar y/o enterarse de cualquier situación de amenaza o vulneración de derechos en contra de un NNA usuario del proyecto. Además, proceder según las instrucciones y procedimientos aplicables en estos casos, en especial lo regulado por la Resolución exenta N° 155/2022.

Artículo 52: Prohibiciones al Trabajador.

Se prohíbe especialmente a los trabajadores:

1. Preparar comidas en las oficinas o lugares de trabajo, sin autorización de la respectiva jefatura.
2. Utilizar las dependencias del programa para fines distintos a los objetivos de la Fundación y/o realizar acciones de descanso y/o recreacionales ajenas a los propósitos del programa en las oficinas de la Fundación.
3. Levantar solicitudes personales a cualquier miembro del equipo para realizar trámites, compras o acciones que no tengan directa relación con las funciones propias del cargo o gestiones que no sean propias del programa en el que se desempeña.
4. Ejercer en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos, una conducta de acoso sexual, de acuerdo a lo dispuesto en el Título XIII del presente Reglamento.
5. Relacionarse extra laboralmente con los usuarios, por cualquier vía, incluyendo redes sociales electrónicas.
6. Realizar traslado de usuarios en vehículos propios, de la Fundación o externos, sin el acompañamiento de otros profesionales u otro miembro del equipo incluyendo al conductor.
7. La destrucción o destrozo del mobiliario de las dependencias de Fundación DEM.
8. Recibir dinero de los usuarios sin estar expresamente autorizados para esto y debidamente respaldado en acta de recibo.
9. Guardar y/o depositar, aun de forma transitoria, en los lockers, escritorios u otras dependencias de la Fundación materiales inflamables, explosivos, armas y/o materiales tóxicos, drogas o bebidas alcohólicas.
10. Preocuparse durante la jornada de trabajo de negocios o asuntos personales, atender personas extrañas al movimiento de Fundación DEM dentro de las horas ordinarias de trabajo, sin autorización de su jefe directo.
11. Consumo de alcohol y drogas ilícitas o lícitas sin prescripción médica en el lugar de trabajo, horario de trabajo o en actividades donde el trabajador se encuentre representando a la Fundación o presentarse a estas actividades en estado de intemperancia.
12. Falsear información o entregar documentación errónea en relación a las actividades propias del trabajo.
13. Descargar programas de computación no autorizados por Fundación DEM que puedan poner en riesgo la integridad de los mismos.
14. Se prohíbe realizar dentro de la Fundación actividades políticas, religiosas o societarias que impliquen algún tipo de discriminación o signifiquen alguna coacción a la libertad de conciencia, extendiéndose la prohibición a la distribución y colocación de

- propaganda o de cualquier otra especie de comunicación; además de formar grupos para realizar estas actividades en los recintos de la Fundación.
15. Se prohíbe a los trabajadores, en cumplimiento de la Ley N° 20.393 ofrecer, solicitar o aceptar ninguna forma de actividad vinculada a sobornos, cohecho, corrupción, lavado de activos, receptación de especies robadas, financiamiento del terrorismo o cualquier actividad constitutiva de ilícitos, en beneficio propio, de terceros o de la Fundación.
 16. Imponer a subordinados unilateralmente cambios en las condiciones contractuales, las cuales son de competencia exclusiva del empleador Fundación DEM.
 17. Exponer en reuniones de equipo de trabajo situaciones particulares que afecten a trabajadores, incluyendo aspectos técnicos que signifiquen acciones de mejoramiento del desempeño laboral, entendiéndose que la relación contractual es individual.
 18. Cometer actos ilícitos, inmorales o prohibidos por las leyes y que tengan repercusión en los funcionarios o los NNA beneficiarios o sus familias, y realizar cualquier acción tendiente a burlar o violentar la ley, reglamentaciones legales o estipulaciones contractuales.
 19. Sacar fuera del establecimiento, para un uso no correspondiente a los fines del Proyecto, documentos relacionados con el tratamiento de los NNA beneficiarios y sus familias.
 20. Ejecutar cualquier acto o negocio lucrativo ajeno al trabajo durante la jornada ordinaria de trabajo al interior de la Fundación.
 21. Ser partícipe de hechos que involucren maltrato físico o psicológico, abuso sexual u otras vulneraciones o irregularidades calificadas como graves en la atención de los NNA beneficiarios.
 22. Sacar fuera del establecimiento para un uso de beneficio personal o no correspondiente a los fines del Proyecto, muebles, computadores o cualquier otro bien inventariado o materiales e insumos.
 23. Poner en riesgo la integridad de la información y base de datos, las redes de transmisión de datos institucionales y lo relacionado con esto, al no cumplir con las normas e instrucciones de seguridad dispuestas para el uso de los sistemas computacionales institucionales.

Artículo 53: Obligaciones exclusivas de los conductores de vehículos de Fundación DEM.

Los conductores deberán:

1. Portar y contar con Licencia de Conducir al día y en buen estado, cédula de identidad y credencial de Fundación DEM, debiendo actualizar su hoja de vida del conductor cada 6 meses. Sin estos documentos no podrá efectuar sus funciones.
2. Responsabilizarse exclusivamente de la conducción, operación, conservación y mantención de los vehículos y equipos entregados a su cargo.
3. Será obligatorio para los conductores contratados por la Fundación, inspeccionar los vehículos que se le asignen antes de su uso, verificar que la documentación se encuentre al día y reportar cualquier ausencia o daño al jefe directo.
4. Conducir u operar personalmente el vehículo o equipo automotriz entregado a su cargo con máxima responsabilidad.
5. Presentarse a su trabajo diario en buenas condiciones físicas, de salud y sin haber consumido alcohol y/o drogas.
6. Usar siempre los elementos de protección personal que Fundación DEM les proporcione para la realización de su trabajo. Toda entrega de accesorios o elementos de trabajo y protección quedarán debidamente registrados en tarjetas de cargos y el trabajador dejará constancia de su recepción.
7. Asegurar que el vehículo cuente con un extintor de polvo químico seco vigente, cargado, y un botiquín de primeros auxilios. Chequear de forma completa, todo el equipo en forma visual (Extintor, Gata, Llaves, Chaleco reflectante).
8. Supervisar la mantención y/o reparación de los vehículos; informando de inmediato a su jefe directo de cualquier falla o desperfecto que detecte, para su pronta reparación o solución por personal especialista autorizado por Fundación DEM, debiendo además realizar inspección visual de cinturones de seguridad, lubricantes, agua, neumáticos y luces.
9. Tener y portar la documentación legal del vehículo al día (Permiso de Circulación, Revisión Técnica, Seguro Obligatorio).
10. No sobrepasar las velocidades máximas establecidas de acuerdo a Ley del Tránsito.
11. No destinar vehículos a diligencias personales, de otros trabajadores o terceros.
12. Informar de inmediato a su jefe directo de cualquier siniestro o accidente de tránsito

- que sufra el vehículo o equipo automotriz a su cargo.
13. Responsabilizarse de los daños materiales y pecuniarios que se ocasionen al vehículo a su cargo, por las infracciones de tránsito que pueda cursarles personal de Carabineros o Inspectores Municipales; a causa de conductas o conducción inapropiada o imprudente.
 14. Realizar las denuncias correspondientes ante Carabineros de Chile, cuando las normas sobre la materia así lo exigen con ocasión de un accidente del tránsito.
 15. Queda prohibido que los conductores realicen cargas de combustibles a vehículos distintos al destinado por la Fundación para la ejecución de su trabajo, lo que será sancionado de acuerdo a la ley vigente.

TITULO XII: PROHIBICIONES RELATIVAS AL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS.

Artículo 54: Consumo de tabaco

Fundación DEM prohíbe fumar al interior de sus recintos o dependencias. Solamente podrán habilitarse patios o espacios al aire libre especiales para fumadores por parte del prevencionista de riesgos, procurando que el humo del tabaco no alcance las dependencias internas del inmueble. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección Ejecutiva de la Fundación podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos pertenecientes a ésta.

Artículo 55: Concepto de drogas ilícitas y prohibición de uso

Por droga ilícita se entenderá toda sustancia que no es medicamento o siendo medicamento no ha sido prescrita médicamente, que introducida en el organismo modifica o altera el estado de conciencia, las funciones mentales y la conducta, susceptible de generar en el usuario una necesidad de seguir consumiéndola.

Se considerarán drogas ilícitas cuyo uso se controlará, la marihuana, la cocaína y el éxtasis. La sustancia controlada por uso sin prescripción médica será la anfetamina.

Será estrictamente prohibido el uso de drogas en el lugar de trabajo, horario de trabajo o en actividades donde el trabajador se encuentre representando a la Fundación.

Artículo 56: Deber de suscribir la declaración de no dependencia a sustancias ilegales

Cada seis meses los trabajadores deberán suscribir una declaración jurada simple en la que se indique que no presentan dependencia grave de sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales.

Artículo 57: Plan preventivo del consumo de alcohol y drogas

El Prevencionista de riesgos deberá desarrollar durante el proceso de inducción de nuevos trabajadores y en charlas de refuerzo periódico, los siguientes contenidos:

- 1) Instruir a los trabajadores sobre los peligros del uso y abuso de tabaco, alcohol y drogas.
- 2) Explicar las restricciones sobre el consumo de tabaco, alcohol y drogas de la Fundación asegurándose que la misma haya sido cabalmente entendida.
- 3) Entregar a cada trabajador un díptico informativo sobre las restricciones de la Fundación y efectos nocivos sobre el consumo de tabaco, alcohol y drogas.
- 4) Motivar a los trabajadores para que informen al jefe directo cuando estén consumiendo medicamentos que potencialmente puedan causar efectos que pongan en riesgo la seguridad de ellos mismos, tomando en consideración el trabajo que desempeñan.

Artículo 58: Aplicación de pruebas de alcohol y drogas ilícitas

El Prevencionista de riesgos en conjunto con el jefe de Recursos Humanos podrá coordinar la realización, a modo general e impersonal, de pruebas para la detección de problemas de alcohol y drogas en los trabajadores y a su vez, realizar un seguimiento de su aplicación.

Los exámenes serán de carácter voluntario, resguardando el consentimiento informado del trabajador y la confidencialidad de sus resultados

Artículo 59: Procedimientos para la aplicación de pruebas de alcohol y drogas ilícitas

Las pruebas de drogas serán de costo de la Fundación y las aplicarán el Departamento de Prevención de Riesgos, separada o conjuntamente con el jefe del Departamento de Recursos Humanos. Actuará como Ministro de Fe, un representante del Comité Paritario y/o algún trabajador designado por el Sindicato de la Fundación.

Los directores de programas de la Fundación suspenderán la atención de público por el lapso de tiempo en que se apliquen los controles de drogas. Tanto en aquellos casos de aplicación aleatoria y voluntaria como dirigida y obligatoria, se informará previamente a los trabajadores del procedimiento y de la confidencialidad de sus resultados. Se escogerá un sitio apropiado en el lugar de trabajo para la aplicación de las pruebas.

La prueba será un test de orina multi droga, que se le proporcionará a los trabajadores, junto con un contenedor específico para tal efecto. La muestra de orina y su uso en el test será personal, registrando en un formulario la fecha, nombre del trabajador y resultado de la prueba, el que será firmado por los trabajadores y los encargados de las pruebas.

El Prevencionista de Riesgos, se encargará de eliminar las muestras y test utilizados, custodiará los registros de control de drogas, siendo responsable de su confidencialidad, permitiendo que sean conocidos solamente los resultados positivos por el trabajador, el Prevencionista de Riesgos, el jefe de Recursos Humanos y su jefe directo, en consideración a las acciones correctivas que deberán realizarse.

Artículo 60: Procedimientos en casos de resultados positivos

El Prevencionista deberá informar el reporte de los resultados positivos en las pruebas de drogas a su jefe directo de Recursos Humanos para que se coordinen las medidas correctivas necesarias en el lugar de trabajo y con el trabajador para un desempeño laboral libre de consumo de drogas.

En caso de resultado positivo de la prueba de drogas, el Prevencionista realizará una consejería personalizada al trabajador, motivando para que inicie un tratamiento de rehabilitación, entregando las facilidades necesarias para su realización.

TITULO XIII: PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS, ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, MENOSCABO POR TELETRABAJO, VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, DELITOS EN GENERAL Y CONDUCTAS INCÍVICAS.

Artículo 61: Conceptos, según el artículo 2 del Código del Trabajo, las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, debiendo adoptarse medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

Acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Las conductas de acoso sexual pueden presentarse tanto entre superior y subordinado (y viceversa), como entre pares. Su manifestación puede producirse por diversas vías, entre ellas el correo electrónico, cartas, mensajes, llamados telefónicos, regalos, tarjetas, y otras manifestaciones que impliquen una conducta sexual no deseada por la persona afectada y que atenta contra su dignidad. Asimismo, constituye acoso sexual el uso de términos de naturaleza o connotación sexual, escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos, acercamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada. El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas también es constitutivo de acoso sexual.

Acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Todas estas conductas descritas y otras de similares características son éticas y legalmente reprochables, no se corresponde con la filosofía, principios y valores de Fundación DEM, de promover la dignidad de la persona y un adecuado clima laboral.

Discriminación arbitraria, según el artículo 2 de la Ley N°20.609 que Establece Medidas contra la Discriminación, también conocida como Ley Zamudio, define discriminación arbitraria como, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile, y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, la etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Por otro lado, y en armonía con las normas precedentes, el Código del Trabajo en su artículo 2 inciso 3, prohíbe toda conducta que produzca una discriminación arbitraria, entendiéndose por tales, entre otras, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

Vulneración de derechos fundamentales, según el artículo 485 del Código del Trabajo, se entienden por derechos fundamentales, los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. Además, se incorporan dentro de la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral el acoso sexual, acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo.

Artículo 62: Sujetos activo y pasivo de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros.

Sujetos activo y pasivo de acoso laboral y sexual:

Según aparece de manifiesto en los conceptos contemplados en el artículo 61, las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual allí descritas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores.

Ello permite precisar que los sujetos de la acción son los siguientes:

- a. Sujetos activos: Los empleadores o trabajadores que incurrieren en las conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual, en los términos y condiciones señalados en los preceptos analizados.
- b. Sujetos pasivos: Uno o más trabajadores en los que recaen estas conductas, siempre que, de la agresión u hostigamientos, ejercidos en su contra, resulten las consecuencias previstas en el citado precepto.

Sujetos activo y pasivo en la violencia en el trabajo ejercida por terceros:

Según se colige del concepto descrito en el artículo 61, las conductas constitutivas de violencia en el trabajo ejercida por terceros deben ser efectuadas por una o varias personas ajena a la relación laboral en contra de uno o más trabajadores de la Fundación, en el desarrollo de sus actividades laborales. Ello permite precisar que los sujetos de la acción son los siguientes:

- a. Sujetos activos: Cualquier persona ajena a la relación laboral que incurra en conductas violentas en los términos y condiciones señalados en los preceptos analizados.
- b. Sujeto pasivo: Uno o más trabajadores en los que recaen estas conductas, siempre que esté realizando sus labores y resulten las consecuencias previstas en el citado precepto.

Artículo 63: Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros.

Sera deber del Departamento de Prevención de Riesgos elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, con la guía y apoyo del Organismo Administrador de la Ley 16.744. Este protocolo estará a disposición de todos los trabajadores de la Fundación y será incluido en los procesos de inducción.

Artículo 64: Principios que deben observarse para la aplicación del procedimiento de investigación.

Estos principios se encuentran definidos detalladamente en el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros en contexto laboral, Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Además, estas fueron recogidas en el "Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia ejercida por terceros en el contexto laboral", el cual estará disponible para todos los trabajadores de la Fundación.

Artículo 65: Encargado de Prevención del Delito.

La Fundación contará con un encargado de prevención del delito con los medios materiales y facultades suficientes para el desempeño de sus funciones, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica, y el acceso directo a la Administración Central de la Fundación para informarla oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y reportar a lo menos semestralmente. El Encargado de Prevención del Delito formulará un sistema de prevención de los delitos, supervisará las investigaciones internas y controlará la elaboración y aplicación del plan de prevención de los delitos.

Artículo 66: Procedimiento de denuncia en casos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros, discriminación arbitraria y vulneración de derechos fundamentales.

El trabajador que ha sido víctima de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo ejercida por terceros, conductas incívicas, discriminación arbitraria y/o vulneración de derechos fundamentales, tendrá derecho a realizar la denuncia ante la Coordinación Ejecutiva de Fundación DEM (coordinacionejecutiva@fundaciondem.cl), ante el Supervisor Técnico de la Administración Central a cargo del proyecto en que se desempeña, ante el Director del proyecto en que cumple funciones

o ante la Comisión de Asuntos Laborales (cal@fundaciondem.cl).

La denuncia puede ser hecha de manera verbal o escrita, en el caso de que se realice de manera verbal, quien la reciba deberá levantar un acta, en la que consten los antecedentes denunciados, la que será firmada por el trabajador denunciante, a quien se le entregará una copia timbrada, fechada y con la hora de la presentación.

En caso de denuncias por escrito o el acta levantada, según corresponda, deberán contener a lo menos la siguiente información:

- I. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, RUN y correo electrónico personal, a menos que indique otro medio de notificación. Si la denuncia es realizada por una persona distinta a la víctima, se deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- II. Indicación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- III. Vínculo organizacional que la o las personas afectadas tienen con la o las personas denunciadas. En caso de que la o las personas denunciadas sean externas a la Fundación, se debe indicar la relación que los vincula.
- IV. Relación detallada de los hechos que se denuncian y los antecedentes que sean relevantes.

Si la denuncia es recibida por el Director del proyecto o el Supervisor técnico de la Administración Central, deberán remitirla a más tardar al día siguiente hábil a la Coordinación Ejecutiva.

Toda denuncia recibida en los términos señalados en los incisos anteriores deberá ser investigada por la Fundación y se designará para estos efectos a dos funcionarios imparciales y debidamente capacitados para conocer de estas materias. Una vez que se ha recepcionado la denuncia, se debe activar el procedimiento de investigación en un plazo máximo de 3 días hábiles.

Artículo 67: Proceso de investigación del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo ejercida por terceros, discriminación arbitraria y/o vulneración de derechos fundamentales.

Recibida la denuncia, la Fundación deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Algunas de estas medidas son la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada, realización de teletrabajo y/o proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley 16.744, entre otras.

En un plazo máximo de 3 días hábiles desde recibida la denuncia, la Coordinación Ejecutiva designará a dos funcionarios imparciales y capacitados para que lleven adelante, con independencia y bajo su responsabilidad, el procedimiento de investigación, el que tendrá una duración máxima de 30 días hábiles desde recibida la denuncia. Estos trabajadores designados provendrán de los siguientes departamentos de la Fundación, según amerite cada caso, Coordinación Ejecutiva, Supervisión Técnica de Administración Central, Departamento de RRHH, Departamento de Prevención de Riesgos y/o Abogado de Administración Central. El trabajador denunciante o denunciado, podrá presentar antecedentes que pongan en entredicho la imparcialidad de los investigadores, pudiendo solicitar su cambio, fundadamente. La Fundación, mediante su Coordinación Ejecutiva analizará los antecedentes expuestos y decidirá justificadamente, pudiendo mantenerlos o cambiarlos.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por los investigadores, las declaraciones efectuadas por los involucrados, testigos y las demás pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas y podrán fundamentar sus dichos.

Una vez que los investigadores hayan concluido la etapa de recolección de información, procederán a emitir un informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo ejercida por terceros, discriminación arbitraria y/o vulneración de derechos fundamentales.

El informe contendrá, a lo menos

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la Fundación.
- b) La identificación de el o los denunciantes y el o los denunciados, con a lo menos su correo electrónico y RUN.
- c) La individualización de las personas a cargo de la investigación, con a lo menos su correo electrónico y RUN. Además, se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre la imparcialidad de los investigadores y/o cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.

- g) Formulación de indicios o razonamientos en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación.
- h) Propuesta de medidas correctivas, cuando corresponda.
- i) La propuesta de sanciones, cuando corresponda.

En los casos en que la investigación recaiga en un hecho de violencia en el trabajo ejercida por terceros, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Este informe será remitido a la Coordinación Ejecutiva, para que tome razón de este y apruebe o modifique las medidas y sanciones propuestas por los investigadores, para lo cual contará con 3 días desde su recepción. En este proceso, la Coordinación Ejecutiva solo podrá modificar las medidas y sanciones propuestas, sin poder intervenir o alterar el contenido y conclusiones del informe.

Una vez visado por la Coordinación Ejecutiva, el informe será remitido a la Inspección del Trabajo correspondiente, a más tardar al día siguiente hábil, para que dicha repartición realice la revisión del procedimiento aplicado y las medidas y/o sanciones adoptadas, teniendo para esto, 30 días hábiles. Una vez recibido el pronunciamiento por parte de la Inspección del Trabajo o precluido el plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe y autorizará a la Fundación para aplicar las medidas y/o sanciones respecto de las personas afectadas, lo que debe ejecutarse durante los 15 días siguientes.

Es importante mencionar que a todo trabajador le asiste el derecho a optar por denunciar los hechos directamente a la Dirección del Trabajo y serán ellos los mandatados a investigar.

Artículo 68: Devolución a los trabajadores.

Una vez finalizada la investigación, elaborado el informe y visado por la Coordinación Ejecutiva, los funcionarios designados como investigadores deberán sostener una reunión con los trabajadores involucrados, a fin de exponerle los resultados de la investigación y las medidas y/o sanciones definidas. Al trabajador le será entregada una copia de las conclusiones del informe y las medidas y/o sanciones, además, durante la reunión podrá dar lectura al informe en su totalidad.

Una vez realizada estas gestiones se dará por finalizado el proceso de investigación y el informe será remitido a la Inspección de Trabajo respectiva, y se procederá según indica el artículo 67 incisos finales.

Artículo 69: Procedimiento de denuncia de otros delitos.

En caso de observarse situaciones vinculadas a sobornos, cohecho, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación de especies robadas o cualquier actividad constitutiva de ilícitos en beneficio propio, de un tercero o de la Fundación, los trabajadores deberán denunciar estos hechos a su Jefatura directa, a la Supervisión Técnica de Administración Central y/o a la Coordinación Ejecutiva.

Toda denuncia deberá presentarse debidamente fundada y de buena fe. En caso de denuncias que quieran realizarse de manera anónima, la Fundación asegurará los medios para ello y respetará la completa confidencialidad del denunciante.

Los antecedentes reunidos por la Fundación serán puestos en conocimiento del Ministerio Público o las Policías para su investigación penal, sin perjuicio de la activación del procedimiento de investigación dispuesto en este Capítulo.

Artículo 70: Sanciones aplicables.

Se podrán aplicar las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal o por escrito, con o sin registro en carpeta de personal y/o envío a la Inspección del Trabajo.
2. Descuento, de hasta un veinticinco por ciento de la remuneración diaria.
3. Poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, en virtud del Art.160 letra f) del Código del Trabajo, en el caso de acoso laboral.
4. Poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, en virtud del Art.160 letra b) del Código del Trabajo, en el caso de acoso sexual
5. Si quien incurriere en la causal del Artículo 160 literal f) del Código del Trabajo fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo y forma establecida en la normativa vigente.

De la aplicación de las sanciones, el trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo competente.

TITULO XIV: DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Artículo 71: Tipos de faltas al Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Toda transgresión al presente Reglamento o el no cumplimiento de las disposiciones de seguridad establecidas por el Previsionista de Riesgos, podrán ser considerados como faltas leves, menos graves o graves, según su origen, incidencia o riesgo comprometido.

Se entenderán como **faltas leves**, los actos u omisiones relacionados con la negligencia en el uso de los recursos materiales dispuestos para el trabajo, extenderse en los horarios de trabajo sin autorización y en los tiempos destinados a la colación, reparar equipos o instrumentos por cuenta propia, negarse a participar en charlas o cursos de capacitación sin justificación y no usar los elementos de protección indicados por el Previsionista de Riesgos.

Se entenderán como **faltas menos graves**, los actos u omisiones relacionados con el retraso en el registro de la información referida al cumplimiento del trabajo en los distintos soportes establecidos para ello, incumplimientos en los procedimientos formales para permisos, licencias médicas, solicitudes de feriado legal, incumplimiento reiterado del horario de trabajo, alterar los registros de control horario, establecer vínculos extra laborales con los usuarios mediante redes sociales, usar documentos o el membrete de la Fundación para fines personales, no comunicar oportunamente a la jefatura haber sido testigo de conductas de riesgo o vulneradoras de derechos sobre los usuarios u otros funcionarios del mismo centro de trabajo y fumar tabaco en el lugar de trabajo en áreas no dispuestas para ello.

Se entenderán como **faltas graves**, la reiteración de las faltas menos graves y leves, los actos u omisiones relacionados con el incumplimiento de las obligaciones contractuales, la falta de probidad del trabajador, conductas de acoso sexual, acoso laboral, acciones de discriminación, perjuicio material causado intencionalmente en los lugares de trabajo, incumplimiento de la jornada laboral, suplantar a otro trabajador en el control horario, falseamiento de datos sobre los usuarios y sus atenciones, imprudencias temerarias que afectan a la seguridad o al funcionamiento de la Fundación, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos, imprudencias temerarias que afecten la seguridad o integridad de los usuarios, establecer vínculos extra laborales con los usuarios de carácter afectivo, asistir al lugar de trabajo o en representación de la Fundación bajo la influencia del alcohol y/o drogas, asimismo, consumirlas en el lugar de trabajo.

Esto sin perjuicio de las otras calificaciones específicas que haga el presente Reglamento en casos particulares.

Artículo 72: Tipos de sanciones

1.- Para las faltas leves, la sanción será la siguiente:

- 1.1 Amonestación verbal, con o sin constancia en la carpeta de personal
- 1.2 Amonestación escrita, sin constancia en la carpeta personal.

2.- Para las faltas menos graves las sanciones serán las siguientes:

- 2.1 Amonestación escrita con constancia en la carpeta personal.
- 2.2 Amonestación escrita con constancia en la carpeta personal y con copia a la Inspección del Trabajo.

3.- Para las faltas graves, las sanciones serán las siguientes:

- 3.1 Amonestación escrita en la carpeta persona con copia a la Inspección del Trabajo más una multa de un 25% de la remuneración diaria por hasta 30 días.

El afectado por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación ordinario cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo, considerando la gravedad de los hechos constatados.

TITULO XV: DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, SUGERENCIAS O RECLAMOS

Artículo 73: Conducto regular para informarse, hacer peticiones, sugerencias o reclamos

Las informaciones que deseen obtener los trabajadores relacionados con sus derechos, obligaciones, así como la formulación de consultas, sugerencias o reclamos de diversa índole derivadas de su relación contractual, serán solicitadas individualmente a su jefe directo, quien en caso de no estar posibilitado de resolver o informar, lo comunicará a su superior jerárquico correspondiente y así sucesivamente, según la materia del caso lo requiera, hasta otorgar una respuesta satisfactoria.

En este orden de ideas, la Fundación determinará cargos, siendo la persona que lo detente a la cual los trabajadores podrán formular sus peticiones, reclamos y sugerencias de acuerdo con la función, cargo o proyecto al que pertenezca en observancia del siguiente detalle:

Área administrativa y técnica: Supervisoras Técnicas de la Administración Central.

Área contable: Encargado del Área Contable.

Área seguridad y bienestar laboral: Encargado del departamento de Prevención de riesgos.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores podrán elevar sus reclamos, peticiones y sugerencias a la Coordinadora Ejecutiva de la Fundación.

Todas las solicitudes que los trabajadores tengan necesidad de realizar a Fundación DEM, las efectuarán siempre por escrito o mediante correo electrónico.

Siempre que para estos efectos se utilice una instancia superior, en el correspondiente escrito deberá dejarse constancia de haber utilizado la o las instancias inferiores y respetado los plazos señalados.

No se aceptarán reclamos por desconocimiento de las materias tratadas en el presente Reglamento.

Artículo 74: Tiempo de respuesta al trabajador

Fundación DEM contará con un plazo de diez días hábiles para dar respuesta desde emitida la solicitud, en caso de no recibirla, el trabajador podrá elevar su petición al superior jerárquico que corresponda, quien contará con el mismo plazo. En caso de no recibir respuesta de su jefatura directa, y habiendo elevado su petición hasta la Coordinación Ejecutiva, sin obtener respuesta en el plazo establecido, podrá dirigirla al Directorio de Fundación DEM, quienes en el mismo plazo deben dar respuesta. Es este último caso, el Directorio también observará el actuar de quienes no emitieron respuesta en tiempo y forma, tomando las medidas que correspondan para evitar su ocurrencia y dar efectiva y pronta respuesta a los funcionarios.

Artículo 75: Apelación de lo resuelto a lo solicitado por el trabajador

De la resolución emitida por el superior jerárquico correspondiente, tendrá derecho el trabajador a apelar, cuando considere por razones fundadas que la respuesta no es satisfactoria, por no estar sujeta a derecho o a los principios legales. Tendrá un plazo de 5 días para recurrir, por escrito, a la Comisión de Asuntos Laborales de Fundación DEM. En el caso de persistir la disconformidad con la respuesta entregada por dicha Comisión, podrá recurrir a la Coordinación Ejecutiva, en la misma forma y plazo. La Comisión de asuntos laborales y la Coordinación Ejecutiva tienen un plazo de 10 días para resolver el recurso interpuesto.

TÍTULO XVI: RECONOCIMIENTOS A LOS TRABAJADORES

Artículo 76: Reconocimiento a los trabajadores destacados

La Jefaturas respectivas deberán generar cartas de reconocimiento a los trabajadores que realicen acciones que hagan destacar su función habitual, gestionen mejoramiento en los procesos de trabajo, la atención de los usuarios y todo aquello que contribuya al perfeccionamiento de los propósitos del Proyecto donde se desempeña. Para ello, la jefatura directa o el supervisor técnico de la Fundación, deberá redactar una carta de reconocimiento en duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y otro en la carpeta personal.

Deberá asimismo hacerse difusión del reconocimiento y las acciones que lo motivaron, al equipo donde se desempeña el trabajador y a los demás centros de trabajo de la Fundación.

La Fundación otorgará un reconocimiento privado y un galardón para aquellos trabajadores que cumplan 5 años de antigüedad en la institución, por la labor efectuada y el tiempo dedicado, como también a aquellos que se retiren de la Institución con ocasión de su jubilación o término del ejercicio de su actividad laboral en la vida.

TÍTULO XVII: DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES

Artículo 77: Integrantes de la Comisión de Asuntos Laborales

Esta comisión, creada a partir del contrato colectivo suscrito entre Fundación DEM y SINDIDEM, estará conformada por seis miembros, de los cuales tres de ellos serán designados por la Fundación y tres por parte del Sindicato de Trabajadores de la Fundación (SINDIDEM). La comisión de asuntos laborales se renovará anualmente.

En caso de ausencia permanente de un miembro, por causas justificadas, la organización a la cual represente en esta comisión, a saber, Fundación DEM o SINDIDEM, podrán designar un reemplazante, quien ejercerá sus labores, con todos los derechos y deberes, hasta que se cumpla el plazo dispuesto para la participación de quien reemplaza. Para esto, en reunión de la Comisión, se debe dar cuenta de la ausencia, sus razones y se indicará el reemplazante, quien comenzará su participación inmediatamente después de ocurrido esto

Artículo 78: Funciones la Comisión de Asuntos Laborales

Esta comisión tendrá como función esencial, sin perjuicio de otras que se puedan pactar durante su constitución y funcionamiento, a lo menos las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de los objetivos planteados en aquellas cláusulas del contrato colectivo de trabajo que la crea;
2. Interpretar, en caso de controversia, el otorgamiento de cualquier beneficio económico al que haga referencia expresa el contrato colectivo.
3. Proponer un código de buenas prácticas laborales, que sea vinculante y armónico con la propia reglamentación interna de la Fundación (Reglamento Interno, Código de Ética, etc.)
4. Analizar la modificación al Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, previa publicación de acuerdo al artículo 154 del Código del Trabajo, a fin de garantizar que se considere la incorporación de todas las modificaciones necesarias.
5. Crear, modificar o proponer cambios en las pautas de evaluaciones aplicables a los dependientes de la Fundación. Particularmente, a esta comisión le corresponderá fijar la pauta de evaluación de desempeño individual. La Comisión de Asuntos Laborales deberá tener afinada la pauta de evaluación de desempeño individual a más tardar el último día del mes de noviembre de cada año.
6. Recibir denuncias de los trabajadores en materias que sean de su competencia.

Artículo 79: Procedimientos trabajo de la Comisión de Asuntos Laborales

Una vez constituida la comisión, se deberá levantar acta de constitución, individualizando a los miembros que la componen, así como también calendarizar las reuniones mensuales que ejecutarán para el cumplimiento de sus objetivos generales y específicos.

El trabajo realizado por esta comisión sea de análisis, propuestas o denuncias sobre alguna de las materias que son de su competencia, deberá comunicarlo a la Coordinación ejecutiva de la Fundación mediante la figura de oficio o carta, el cual será enviado con copia al Sindicato.

Todo acuerdo o decisión adoptado por la comisión será por mayoría simple de sus miembros. En caso de empate sobre algún tema de competencia de la misma, se propenderá a la obtención de acuerdos.

Toda reunión, acuerdo y trámite realizado por la comisión deberá quedar registrado en el acta o libro de la misma, la cual se creará al momento de su constitución.

Frente a la recepción de antecedentes, denuncias o propuestas por parte de esta comisión a la Fundación, ésta deberá dar respuesta escrita dentro de los 15 días corridos siguientes a su recepción, sobre el análisis entregado, la procedencia de resolver las propuestas entregadas, y la resolución del asunto denunciado, según sea el caso. En todo caso, la Fundación podrá solicitar prórroga para evacuar su respuesta, por igual número de días.

En caso de incumplimiento del plazo de respuesta por parte de la Fundación, la comisión deberá reiterar su oficio o carta, para que ésta responda, dentro del plazo de 5 días desde el envío de esta, el asunto planteado, la cual podrá ser dirigida también al Sindicato.

Artículo 80: Horario de funcionamiento de la Comisión de Asuntos Laborales.

El trabajo de los miembros de la Comisión de Asuntos Laborales se ejecutará en día y hora hábil. Respecto de los miembros designados por el Sindicato, las horas efectivamente destinadas al desarrollo de esta actividad se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. En caso de que alguno de los miembros tenga el cargo de Director Sindical, el tiempo destinado a esta actividad será con cargo de sus horas de trabajo sindical.

TÍTULO XVIII: DEL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIONES

Artículo 81: Conformación del Comité Bipartito de Capacitaciones.

Fundación DEM y el Sindicato de Trabajadores de la Fundación, mantendrán un comité bipartito de capacitaciones. Este se constituirá con seis miembros, los que serán designados en igual proporción entre la Fundación y el Sindicato, estos últimos designados por la directiva sindical. Este comité se renovará anualmente y tendrá un plazo máximo de 90 días desde su instalación para levantar un plan de capacitación de acuerdo a lo regulado en la ley. En su primera reunión se dispondrá del mecanismo de funcionamiento en cuanto a periodicidad de reuniones y otros asuntos que se estimen convenientes.

Artículo 82: Objetivos del Comité Bipartito de Capacitaciones.

El comité tendrá por objeto, además de lo previsto por la ley, buscar alternativas de formación y capacitación para los trabajadores dependientes de la Fundación, tomando especial consideración:

1. Ofertas de capacitaciones existentes;
2. Materias sobre las cuales se puede capacitar;
3. El beneficio que reporta determinada capacitación al trabajador.

Artículo 83: Procedimiento de trabajo del Comité Bipartito de Capacitaciones.

El comité, además del cumplimiento del Estatuto de Capacitación y Empleo, tendrá como especial misión el levantamiento de la opinión de los trabajadores de las distintas líneas programáticas a fin de evaluar el verdadero beneficio del taller o curso que se ofrece bajo esta modalidad.

El comité se reunirá a requerimiento de al menos cuatro de sus integrantes y adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos. El comité deberá levantar acta de cada reunión que sostenga, debiendo ser firmada por sus participantes.

TÍTULO XIX: REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 84: Fines de la reglamentación de higiene y seguridad

El presente Reglamento de Higiene y Seguridad tiene por objeto establecer las normas generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirá en Fundación DEM y que tienen carácter de obligatorias.

Fundación DEM para conseguir el estricto cumplimiento y respeto a estas disposiciones, solicitará la decidida colaboración de todos sus trabajadores, pues con ello se resguardarán los intereses de todos sus integrantes, sin distinción alguna.

Fundación DEM implementará todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo prescritas directamente por el Servicio de Salud o el respectivo organismo administrador a que se encuentre afecto, indicándolas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes, así como sus sanciones por posibles incumplimientos.

En armonía con el inciso precedente, Fundación DEM, proporcionará sin costo a sus trabajadores los equipos e implementos de protección necesarios.

Artículo 85: Departamento de Prevención de Riesgos

En atención al número de trabajadores de Fundación DEM, la institución contará con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un profesional o técnico experto en la materia, para asesorar y desarrollar las siguientes acciones:

1. Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales.
2. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
3. Acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
4. Registro de información y evaluación estadística de resultados.
5. Asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores, proyectos y líneas de administración técnica.
6. Elaborar los planes de seguridad y emergencia de cada proyecto de la Fundación.
7. Colaborar en la prevención y control del consumo de tabaco, alcohol y drogas ilícitas.
8. Ser un nexo que permita a la mutualidad de seguridad, canalizar y orientar su asesoría profesional en prevención de riesgos con la Fundación.

TÍTULO XX: COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 86: Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

En atención a la dotación de personal de Fundación DEM, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en proyectos con más de 25 trabajadores y estarán compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores.

Tanto Fundación DEM como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole la información relacionada con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 87: Integrantes de los comités paritarios y requisitos de incorporación

Constituirán el comité:

1. Los Representantes Patronales, serán designados por Fundación DEM, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la institución.
2. Los Representantes de los Trabajadores, los que se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

Artículo 88: Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Serán funciones del Comité Paritario:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de Fundación DEM 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 Fundación DEM;
4. Establecer si un accidente o 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. 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 Fundación DEM, bajo el control y dirección de esos organismos.
7. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El Comité estará obligado a reunirse cada vez que en Fundación DEM 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%.

TITULO XXI: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD, CARGAS PESADAS Y EXPOSICIÓN A RADIACIÓN SOLAR

Artículo 89: Obligaciones de los trabajadores en materias de higiene y seguridad

Los trabajadores estarán obligados a:

1. Cumplir las normas y medidas de Higiene y Seguridad que Fundación DEM o el organismo administrador del Seguro contra Accidentes del Trabajo comunique.
2. Capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de capacitación en la materia, debiendo éstos ser proveídos por Fundación DEM.
3. Atender, cuidar y someterse fielmente a las instrucciones de avisos, letreros y carteles de información general o de seguridad.
4. Dar aviso a su jefe directo de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o situación de emergencia.
5. Evitar cometer acciones inseguras que puedan significar riesgos de accidentes o siniestros en las dependencias tanto propias, como ajenas a Fundación DEM.
6. Velar por la conservación de los materiales, equipos, etc. entregados para su trabajo. Con el objeto de preservar su seguridad personal y la de sus compañeros. Los trabajadores deben dar cuenta de inmediato cualquier desperfecto o anomalía en el funcionamiento que observe en ellos.
7. Colaborar en las investigaciones o requerimientos solicitados por Fundación DEM.
8. Dejar limpios y ordenados los lugares de trabajo al término de cada día.
9. Mantener los pisos limpios, libres de obstrucciones y de sustancias derramadas sobre ellos, informando a su jefe directo cuando ocurra situaciones de riesgo.
10. Depositar basuras y desperdicios en recipientes destinados para ello.
11. Preocuparse que los elementos de combate a incendios se mantengan en lugares accesibles donde se les ha dispuesto, libres de obstáculos.
12. Someterse a los exámenes médicos y tratamientos sobre la base de informaciones recibidas por la Mutualidad u otro Servicio Médico, cuando se establezca de forma fundada y mediante los informes técnicos pertinentes, riesgos de enfermedades profesionales de los trabajadores o de un estado de salud que cree una situación peligrosa en algún trabajador.
13. Poner en conocimiento de su jefe directo el padecimiento de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo y cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar, para que adopte las medidas que procedan, en observancia de las disposiciones sobre confidencialidad de los diagnósticos médicos.
14. Informar a su jefe directo, inmediatamente, la ocurrencia o conocimiento de cualquier accidente laboral o de trayecto, propio o de otro trabajador de Fundación DEM.
15. Prestar auxilio y contactarse de forma inmediata con los servicios de emergencia, cuando se tome conocimiento que un tercero que no es trabajador de la Fundación se vea afectado por un accidente dentro de las dependencias de ella, o que con ocasión del ejercicio de sus labores sufra un accidente.

Artículo 90: Prohibiciones al trabajador en materias de higiene y seguridad

Se prohíbe especialmente a los trabajadores:

1. Desentenderse de las normas de seguridad establecidas, de las instrucciones de ejecución impartidas para un trabajo determinado, de las instrucciones impartidas sobre higiene y seguridad.
2. Todas aquellas acciones u omisiones que atenten contra la seguridad de los trabajadores y/o bienes de Fundación DEM.

3. Romper, rayar o alterar afiches, normas o publicaciones de seguridad colocados a la vista del personal, para que sean conocidos por éste.
4. Mantener fuentes de calor en lugares que la Fundación DEM no indique para ello, en conformidad al marco legal sobre la materia.
5. Colocar obstáculos que entraben el libre acceso a los tableros eléctricos y a las vías de evacuación preestablecidas en los planes respectivos.
6. Congestionar u obstaculizar zonas de trabajo, pasillos y accesos a extintores.
7. Atravesar cordones eléctricos de extensión a través de pasillos u otros lugares de tránsito.
8. Mantener artefactos que irradian calor, estufas eléctricas, especialmente, a una distancia menor a un metro de todo elemento combustible, asimismo, no deben dejarse en áreas o pasillos de tránsito.
9. Acceder o transitar por determinados lugares de trabajo o recintos de Fundación DEM, calificados de Zonas Restringidas o Prohibidas. A su vez, estas limitaciones también deben ser respetadas cuando son impuestas como medidas sanitarias.
10. Accionar, reparar, desarmar o desarticular equipamiento, vehículos de trabajo u otros, sin estar expresamente autorizado para tal efecto. Si detectara fallas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su Jefe Directo, con el objeto de que sea enviado al Servicio Técnico competente, evitando así mayor deterioro.
11. Accionar o reparar mecanismos eléctricos u otros dispositivos similares sin estar expresamente autorizado para ello.
12. Sacar, eliminar o desactivar mecanismos o instalaciones de seguridad o protección existentes en las dependencias o en equipos de Fundación DEM, y detener el funcionamiento de equipos o instalaciones de ventilación, extracción, calefacción o drenaje dispuestos en determinadas operaciones.
13. Víctima de un accidente, tratarse por su propia cuenta, ya que con ello se expone al riesgo de infecciones o agravamiento de su lesión.
14. Debe evitar, quien no este capacitado, tratar heridos, trasladar accidentados o sacar cuerpos extraños a la vista, ya que el desconocimiento de la materia puede crear serias dificultades al afectado.
15. Ocultar las verdaderas causas o circunstancias de un accidente a los funcionarios que efectúen la investigación del hecho.
16. Prestar testimonio falso o entorpecer las investigaciones o análisis de accidentes de trabajo.
17. Conducir el vehículo institucional, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación, sólo la dará el Jefe directo.
18. Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la Fundación para fines particulares.
19. No utilizar el cinturón de seguridad cuando se trasladen en vehículos motorizados.
20. Manejar bicicletas, motos, motonetas o cualquier vehículo personal, para actividades laborales.
21. Canjear, vender o sacar fuera de los recintos de Fundación DEM los elementos de protección personal.
22. Mantenerse trabajando en un proyecto donde por corte del suministro de agua, se han suspendido las actividades laborales.

Artículo 91: Control del peso máximo a cargar, protección ante la radiación solar, riesgos de dermatitis y obligación de uso de elementos de protección personal.

Fundación DEM será responsable de proveer y exigir que se utilicen los medios adecuados para evitar la manipulación manual habitual de cargas. Asimismo, procurará que aquellos trabajadores que deban manipular manualmente cargas reciban una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, para proteger su salud. Las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos.

Fundación DEM adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando queden expuestos a radiación ultravioleta, especificando el uso de bloqueadores solares, para los trabajadores que, en la prestación de sus servicios, se exponen a la radiación solar.

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

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

La Fundación, entregará sin costo alguno, pero a cargo y bajo responsabilidad del trabajador, los elementos de protección personal que se requieran para el desempeño de sus funciones. Los trabajadores a cargo de estos implementos deberán usarlos de manera permanente cuando desarrollan la tarea que lo exige.

Los elementos de protección son de propiedad de la Fundación por tanto no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera de los lugares de trabajo, salvo que el trabajo así lo requiera.

Todo trabajador estará obligado a dar cuenta a su jefe directo, cuando no sepa usar el equipamiento o elemento de protección o si este le molesta para realizar su trabajo.

Los jefes directos serán los responsables de supervisar y controlar el uso oportuno y correcto de los elementos de protección.

Artículo 92: Condiciones de Salud y Seguridad en el Teletrabajo

El empleador comunicará al trabajador, las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.

Previo al inicio de las labores, el empleador deberá efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud para desempeñar las labores.

Con previa autorización del trabajador, podrán ingresar a su domicilio donde teletrabaja, el empleador, funcionarios de la Dirección del Trabajo y el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo, al objeto de verificar que el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento y demás normas vigentes sobre la materia.

TITULO XXII: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 93: Conceptos y tipos de accidentes laborales.

Los accidentes laborales son:

1. Accidente del trabajo, es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
2. También son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este sentido, cabe especificar que el accidente de trayecto acontece en el lugar físico que hay entre la entrada a la casa habitación y la entrada al lugar de trabajo, siempre y cuando el recorrido sea racional y no interrumpido.
3. Accidente sufrido por dirigente sindical, corresponde a aquellos accidentes que sufren los dirigentes sindicales a causa o con ocasión del desempeño de su cometido gremial.

Todo trabajador que presta servicios bajo subordinación y dependencia de un empleador se encuentra protegido por un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La administración del seguro social corresponde por una parte a las Mutualidades de Empleadores y por otra al Instituto de Seguridad Laboral.

Artículo 94: Deber del trabajador de informar un accidente del trabajo.

Todo trabajador de Fundación DEM está obligado a dar cuenta a su jefe directo de todo accidente, sea que el mismo haya sufrido el accidente, o sea que haya tomado conocimiento de forma directa o indirecta que un trabajador de la Fundación se ha accidentado.

En caso de que el accidente no sea informado de forma inmediata por el afectado por descuido o imprudencia -y sin que concurra una causa de fuerza mayor por la cual no informó-, no será aceptado como accidente laboral por Fundación DEM. En tal circunstancia, el lesionado deberá concurrir a cualquier otro servicio médico, como procedería en accidentes originados por cualquier causa.

Artículo 95: Atención de trabajadores accidentados.

En caso de accidentes con riesgo vital, el trabajador debe ser atendido en el centro de atención más próximo al lugar del accidente. Lo anterior, es sin perjuicio de la derivación que corresponda realizar al accidentado a determinado lugar en conformidad al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En todos los casos, el jefe directo informará al Previsionista de Riesgos, en un lapso que no puede sobrepasar el mismo día del accidente.

Si el accidente no es de riesgo o gravedad, el lugar en que debe ser atendido el trabajador será el establecido por la pertinente mutualidad.

Para casos de accidentes que no son de riesgo o gravedad, previo al traslado del trabajador, el jefe directo informará al Previsionista de Riesgos, en un lapso que no puede sobrepasar el mismo día del accidente.

Artículo 96: Información del accidente a la mutualidad.

Una vez que el jefe directo ha sido informado por un trabajador que ha acaecido un accidente laboral o de trayecto, el referido jefe tiene la obligación de informar de forma inmediata personal y/o telefónicamente y por correo electrónico al Previsionista de riesgos sobre todos los antecedentes que obren en su poder. A su vez, será obligación del precitado jefe directo, el deber de cerciorarse -también de forma inmediata-, de recibir una confirmación de recepción de dicha información por correo electrónico del Previsionista de riesgos.

Lo anterior no obsta, a que el Previsionista de riesgos pueda posteriormente solicitar mayores antecedentes al respectivo jefe directo. Por otra parte, el Previsionista de riesgos es responsable de obtener todos los antecedentes de quien corresponda, y ceñirse de forma estricta al procedimiento que establece la mutualidad en caso de accidente.

Todo el procedimiento establecido en el presente artículo no podrá sobrepasar un plazo superior a 12 horas desde que acaeció el accidente.

Artículo 97: Accidentes graves y fatales.

En caso de accidentes del trabajo graves y fatales, Fundación DEM, a través de su Previsionista de riesgos, informará inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos.

En estos casos la Fundación suspenderá de forma inmediata las actividades del centro afectado, de ser necesario, evacuará a los trabajadores del lugar de trabajo. La reanudación de actividades sólo podrá efectuarse, previa fiscalización del organismo fiscalizador y se haya verificado que se han subsanado las deficiencias constatadas, si hubiera.

Artículo 98: Información de alta por accidente del trabajo.

Una vez que el trabajador accidentado haya recibido el alta médica correspondiente, al presentarse para reanudar sus labores, deberá exhibir el certificado de alta otorgado por el Centro de Atención Médica del organismo Administrador del Seguro a su jefe directo, quien lo remitirá al Departamento de Recursos Humanos.

En ningún caso se aceptará el que el trabajador comience a realizar sus labores, sin que cumpla con el requisito anterior, o que tenga un período de licencia aún vigente.

TITULO XXIII: INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 99: Fines de la investigación de accidentes del trabajo.

El objetivo de la investigación de accidentes es descubrir condiciones y prácticas inseguras de trabajo, con el objeto de evitar accidentes. En consecuencia, durante la investigación de accidentes de trabajo, ésta sólo tiene por finalidad descubrir posibles fallas humanas o materiales para corregirlas o eliminarlas a través de la aplicación de medidas de carácter técnico y preventivo.

De acuerdo con la definición de las investigaciones de accidentes, es necesario e indispensable que todos los trabajadores presten su más amplia colaboración y respaldo a sus procedimientos, ya que son los directamente beneficiados con sus resultados.

Artículo 100: Accidentes del trabajo que deben ser investigados.

Se investigarán los accidentes que signifiquen daño físico al trabajador, y también, las afecciones o alteraciones de la salud provocadas por el ambiente de trabajo o la actividad desarrollada. Asimismo, aun cuando haya lesiones menores o no se produzcan, se podrá realizar una investigación.

Artículo 101: Responsable de la investigación del accidente del trabajo.

La investigación de los accidentes deberá realizarse por el jefe directo del accidentado, para determinar las causas que lo produjeron y enviar la información por escrito a través del documento denominado "Aviso de Accidente" establecido por la Fundación, en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente.

Será firmado el Aviso de Accidente por el jefe directo, el jefe del Departamento de Recursos Humanos y el Prevencionista de riesgos. Si corresponde también lo firmará el representante del Comité Paritario.

El jefe directo deberá remitir el Aviso de Accidente a la Dirección Ejecutiva de la Fundación, la cual en caso de estimarlo conveniente, podrá solicitar un informe adicional al Prevencionista de riesgos con las medidas correctivas y preventivas.

Artículo 102: Contenido del Aviso de Accidente del Trabajo.

El jefe directo del accidentado que investigue el accidente tendrá la obligación de hacerlo según el formato establecido por la Fundación, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

1. Proyecto o Centro de Trabajo.
2. Nombre completo del accidentado.
3. Edad.
4. Día y hora del accidente.
5. Tipo de accidente.
6. Lugar del accidente.
7. Trabajo que se encontraba realizando el accidentado.

Artículo 103: Deber de hacer inducción al trabajador en higiene y seguridad.

Al momento de ingresar un trabajador a Fundación DEM, el jefe directo correspondiente, junto con dar a conocer sus funciones, también debe darle a conocer los riesgos que implican el desarrollo de sus actividades, tanto en las dependencias del mismo, como cuando le corresponda desarrollarlas en terreno, junto con las medidas de seguridad que debe adoptar para disminuir la posibilidad de accidente.

Asimismo, todo trabajador nuevo que ingrese a Fundación DEM, deberá asistir a una inducción que incluya:

1. Temas de Prevención de Riesgos.
2. Procedimientos de trabajo seguro.
3. Procedimiento ante accidentes del trabajo.
4. Procedimiento ante accidentes del trayecto.

TITULO XXIV: DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 104: Consideraciones generales sobre los riesgos laborales

El Previsionista de riesgos realizará la identificación y evaluación de riesgo psicosocial laboral, confirmando o no la exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo y determinará si la Fundación ingresa al programa de vigilancia de la mutualidad.

El Previsionista de riesgos deberá realizar charlas informativas y tomar medidas de resguardo para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.

Se aplicará un protocolo o un instrumento establecido especialmente para ello, que orientará mediante una metodología, cómo evaluar los riesgos psicosociales a los que podrían estar expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Fundación DEM informará oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto. Asimismo, mantendrá los recursos y procedimientos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 105: Riesgos, consecuencias y medidas preventivas

A fin de minimizar los riesgos existentes en las diferentes operaciones que se realizan, los trabajadores de Fundación DEM, deberán cumplir las siguientes recomendaciones:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajo repetitivo intenso (Especialmente personas que digiten o tipeen).	Tendinitis Síndrome del Túnel Carpiano	Dependiendo del tipo de trabajo, adoptar pausas adecuadas. Corrección de malos hábitos de trabajo. Corrección ergonómica de los puestos de trabajo. Pautas de ejercicios destinados a relajar y fortalecer la musculatura comprometida.
Sobreesfuerzos físicos en el manejo manual de materiales (menor o igual a 25 kilos).	Alteraciones de columna: Lumbago. Lesiones. Fracturas. Distensiones musculares.	Utilizar el método correcto de manejo manual de materiales, el que deberá ser explicado por cada superior a su personal a cargo. El referido método consiste: Utilización total de los músculos. Utilización de la fuerza propia del cuerpo. Las etapas de este método son: Posición correcta de los pies (uno al lado del otro detrás del objeto a levantar). Espalda recta. Barbilla adentro. Sujeción firme de la carga (agarre palmar). Codos y brazos pegados al cuerpo. Mantener el peso del cuerpo directamente sobre los pies.
Contacto con objetos o herramientas cortantes y eléctricas.	Heridas Contusiones Fracturas Hematomas Muerte	Deberán utilizarse exclusivamente las herramientas o utensilios de trabajo asignados para cada tarea específica por el respectivo supervisor. Todas las herramientas deberán estar en buenas condiciones de uso. Evitar las bromas en el trabajo. Todos los conductores eléctricos estarán en buen estado de conservación, según normas de servicios eléctricos. En todas las áreas donde utilicen equipos o herramientas eléctricas deberán existir interruptores diferenciales.
Posiciones inadecuadas al sentarse	Alteraciones de: Columna Extremidades Irrigación	Tener correcto hábito postural para sentarse, tanto en el plano laboral como en la vida diaria. Uso correcto del respectivo respaldo.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Atropello o Choque	Fracturas Heridas Contusiones Traumatismo Muerte	El personal tendrá las precauciones que se requieran para evitar esos accidentes, respetando principalmente y en todo momento la legislación de tránsito vigente, con sus señalizaciones. El personal que conduzca vehículos estará debidamente capacitado y autorizado por la empresa que lo haya contratado, teniendo en su poder la licencia correspondiente.
Robos o Asaltos	Lesiones en general Fracturas Contusiones Muerte	Al llegar o salir de la Fundación, transitar por lugares iluminados y con presencia de peatones. Llevar su cartera o bolso y mochila bien afirmadas. No portar grandes sumas de dinero.
Incendio, Explosión	Quemaduras Asfixia Destrucción de equipos e instalaciones Muerte	Mantener equipos eléctricos en buen estado. No fumar en lugares no habilitados. Disponer de sistema de extinción de amago de incendio (extintor). Mantener orden y limpieza en todos los lugares de la empresa. Conocer el plan de emergencia y evacuación. Conocer la forma de operar los extintores de fuego.
Caídas distinto nivel (sobre un 1,8 m. NT N°142 Circular N°3705)	Fracturas y esguinces	No correr por las escaleras. Utilizar pasamanos y tres puntos de apoyo. Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales y bien iluminadas. No empujarse en las instalaciones del proyecto. No limpiar los vidrios de las ventanas el 2° piso por fuera. Uso de calzado apropiado según la labor a desarrollar, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
Uso Productos de limpieza (químico)	Dermatitis	Uso de elementos de protección personal (según ficha técnica del fabricante).
	Quemaduras (oculares, cutáneas)	“ No ” mezclar producto entre sí.
	Intoxicación	Utilizar los productos en espacios ventilados.
	Irritación (ocular, vías respiratorias)	Seguir las indicaciones del fabricante.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Sobreesfuerzos físicos, por carga mayor a 25 kilos (Leyes 20.949 y 20.001).	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Respete el máximo de carga.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.
Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo.
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
Atrapamiento por cajones de estantes o escritorios	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanicación	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular, Muerte	No recargue las instalaciones eléctricas.
Accidentes de tránsito (Conductores Fundación DEM)	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo.
Radiación ultravioleta por exposición solar (RUV)	Quemadura	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.	
	Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.	

TITULO XXV: PREVENCIÓN Y MEDIDAS EN CASO DE INCENDIO

Artículo 106: Objetivos de la prevención y actuación en caso de incendio

Fundación DEM mantendrá un plan general contra incendios, que reconoce como principales objetivos los siguientes:

1. Prevenir y sofocar todo principio de incendio en el interior de las oficinas y en equipos con el empleo del máximo de los elementos humanos y materiales disponibles, en la forma prevista, oportuna, coordinada y establecida en los respectivos planes de emergencia elaborados por el prevencionista de riesgos, y actualizados cada que cambien las circunstancias que se tuvieron a la vista para elaborar dichos planes.
2. Capacitar y crear conciencia en los trabajadores, sobre la importancia de la Prevención de Riesgos, para lograr un comportamiento que evite las acciones y condiciones inseguras que puedan originar un incendio.

Artículo 107: Capacitación de los trabajadores en el uso de extintores de incendio

Los trabajadores deben conocer la exacta ubicación de cada uno de los equipos contra incendios más cercanos a su lugar habitual de trabajo, y también deben conocer las técnicas para su uso correcto.

Al personal que ingrese a trabajar a Fundación DEM, se le capacitará en el uso y manejo de los extintores de incendio, siendo obligación de todo Jefe Directo velar por la debida instrucción del personal al respecto, lo que implica señalar la ubicación de los respectivos equipos.

Artículo 108: Mantenimiento de los extintores de incendio

Es responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores de Fundación DEM, velar por que los extintores de su área de trabajo se mantengan en los lugares determinados para ellos y en buen estado.

Artículo 109: Procedimientos ante el uso de extintores de incendio

Cada vez que se utilice un extintor, de cualquier tipo, deberá darse cuenta de inmediato al jefe directo, y a su vez dicha jefatura deberá darle también cuenta de forma inmediata al prevencionista de riesgos y al Comité Paritario en caso de existir, para proceder a su reposición y recarga. Lo anterior, es sin perjuicio de la responsabilidad de la Fundación, referente a la reposición y recarga que requieren de forma planificada los extintores.

Artículo 110: Clases de incendios

Las clases de incendio que se reconocen corrientemente y los tipos de extintores que se emplean para combatirlos son los siguientes:

1. **CLASE A:** Son los que se producen en combustibles sólidos comunes, por ejemplo: maderas, papeles, cartones, alfombras, etc. Estos incendios se combaten por enfriamiento mediante el uso de agua. En caso de emplearse este elemento sobre equipos o instalaciones eléctricas, se debe proceder a cortar previamente la electricidad. Asimismo, también se puede emplear el método de extinción por sofocamiento, mediante un extintor de polvo químico seco, tierra, arena, etc.
2. **CLASE B:** Son los que se generan en combustibles líquidos o inflamables, tales como: aceites, grasas, pinturas y solventes en general. Se combaten con el empleo de extintores de polvo químico seco y anhídrido carbónico.
3. **CLASE C:** Son los que se generan o inician en equipos eléctricos energizados, y que para seguridad personal, es necesario que el elemento extintor no sea conductor de corriente. Una vez desconectada la energía, el fuego, según el tipo de combustible comprometido, corresponderá a uno de clase A, B o D.
4. **CLASE D:** Son los que se generan o inician con ciertos metales tales como el magnesio, sodio, potasio, titanio, zirconio, etc. que al arder alcanzan temperaturas muy elevadas y requieren un elemento extintor no reactivo a dichas temperaturas.

TITULO XXVI: EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Artículo 111: Consideraciones generales

Fundación DEM con ocurrencia en el lugar de trabajo de un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, informará inmediatamente a todos los afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

Fundación DEM mediante su Previsionista de riesgos adoptará medidas para la suspensión inmediata de las actividades afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

El trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a su jefe directo dentro del más breve plazo, el que deberá informar al Previsionista de Riesgos y al Departamento de Recursos Humanos para informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas.

Artículo 112: Plan de emergencias y evacuación

Los trabajadores, en cada lugar de trabajo conocerán, estarán capacitados y obligados a seguir el Plan General de Emergencia y Evacuación, en cada una de sus dependencias, cuyo principal objetivo es resguardar la integridad física y la vida de los integrantes de cada equipo de trabajo, mediante un conjunto de actividades y procedimientos ante el evento de verse amenazados por un peligro material, mediante el desplazamiento a través y hasta lugares de menor riesgo, en la forma más segura y rápida posible. Este plan será difundido y explicado por el prevencionista de riesgos y aprobado por los entes técnicos que correspondan.

Artículo 113: Evacuación parcial del lugar de trabajo

Esta se desarrollará sólo cuando la emergencia sea detectada oportunamente y sólo requiera la evacuación del área afectada, sin que esta sea necesariamente, la Zona de Seguridad. Las instrucciones serán impartidas por la jefatura directa a los sectores afectados a viva voz y se les comunicará claramente a las personas el lugar preciso hacia donde deben evacuar.

Este procedimiento de emergencia es producto generalmente, de un robo, inundación local o un foco de fuego controlado inmediatamente.

Artículo 114: Evacuación total del lugar de trabajo

Se realizará cuando la situación de emergencia sea de gran envergadura (incendio declarado, llamas violentas hacia el exterior o interior del inmueble, presencia de humo en áreas comunes y peligro inminente de, o ponga en riesgo la seguridad de las personas, por ejemplo, escape de gas.

En dicho caso se procederá a evacuar totalmente el edificio, siguiendo las instrucciones establecidas en el Plan de Emergencias y Evacuación.

TITULO XXVII: DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 115: Factores de Riesgos Psicosociales

Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador está expuesto a algún factor de riesgo psicosocial, existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización. Quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales podrían presentar consecuencias en el ámbito laboral, tales como, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, además de presentar consecuencias dañinas en su salud física, tales como, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras y daños en la salud mental, como alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas y emocionales.

Artículo 116: Medidas protectoras de los riesgos psicosociales

Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales en los proyectos y la Administración Central de la Fundación, el Departamento de Prevención de Riesgos conformará comités paritarios de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales. El comité velará por la aplicación del protocolo e implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta diagnóstica, instrumentos vigentes que deben ser aplicados al menos al 60% de quienes trabajan en cada instancia laboral y de esta forma, determinar el nivel de riesgo y las acciones a ejecutar para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, reforzando y potenciando los niveles de riesgo bajo.

TITULO XXVIII: DE LAS FALTAS Y SANCIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 117: Tipos de faltas al Reglamento

Toda transgresión del presente Reglamento de Higiene y Seguridad o el no cumplimiento de sus disposiciones de seguridad establecidas por el Previsionista de riesgos, podrán ser considerados como faltas leves, menos graves o graves, según su origen, incidencia o riesgo comprometido.

Se considerará **falta leve** el acto de desatender o perturbar las indicaciones, charlas o cursos de capacitación que se entreguen a los trabajadores en este ámbito.

Se considerará **falta menos grave** los actos u omisiones relacionados con el daño o mal uso de los implementos y señalética de seguridad, la obstaculización del tránsito en los lugares de trabajo y el acceso a las salidas de emergencia y evacuación.

Se considerará **falta grave** incumplir el Plan de Emergencia y Evacuación, ocultar accidentes de trabajo o trayecto, falsear los antecedentes de un accidente de trabajo o trayecto, tratarse por cuenta propia las lesiones de un accidente de trabajo o trayecto, intervenir en accidentes de trabajo sin contar con la capacitación para ello, no utilizar las medidas de seguridad dispuestas por la Fundación, vender, regalar o deshacerse de los implementos de seguridad, intervenir los equipamientos de seguridad tales como extintores, detectores de humo y otros, hacer un uso inadecuado de fuentes de calor. La reiteración de las faltas menos graves y leves se considera una falta grave.

Cualquier conducta que implique un riesgo propio o para otro trabajador en materia de higiene y seguridad, serán calificadas por el Previsionista de riesgos, según las categorías de gravedad previamente señaladas.

Artículo 118: Tipos de sanciones

1.- Para las faltas leves, la sanción será la siguiente:

- 1.1 Amonestación verbal, con o sin constancia en la carpeta de personal
- 1.2 Amonestación escrita, sin constancia en la carpeta personal.

2.- Para las faltas menos graves las sanciones serán las siguientes:

- 2.1 Amonestación escrita con constancia en la carpeta personal.
- 2.2 Amonestación escrita con constancia en la carpeta personal y con copia a la Inspección del Trabajo.

3.- Para las faltas graves, las sanciones serán las siguientes:

- 3.1 Amonestación escrita en la carpeta persona con copia a la Inspección del Trabajo más una multa de un 25% de la remuneración diaria por hasta 30 días.

TITULO XXIX: NORMAS FINALES

Artículo 119: Vigencia y publicación del Reglamento.

El presente Reglamento Interno comenzará a regir 30 días después de su publicación. Asimismo, el Reglamento con sus Anexos, será publicado en a lo menos dos sitios visibles de cada una de las dependencias de cada unidad de trabajo de Fundación DEM.

Artículo 120: Obligación de remitir el Reglamento a la SEREMI de Salud y a la Dirección del Trabajo.

Fundación DEM remitirá una copia del presente Reglamento Interno al SEREMI de Salud Metropolitano y a la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su entrada en vigor.

Artículo 121: Modificaciones del Reglamento.

Por ser éste un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, lo dispuesto en él podrá ser modificado.

Las modificaciones, complementos, aclaraciones o nuevos procedimientos que se le hagan al Reglamento serán foliados, y publicados en a lo menos dos lugares visibles de cada lugar de trabajo por el período de un mes, sin perjuicio de ser difundidos a través de charlas informativas.

Artículo 122: Impugnaciones de normas reglamentarias.

El Delegado del Personal, cualquier trabajador o el Sindicato de Fundación DEM podrán impugnar las disposiciones del presente Reglamento que estimaren procedente, mediante presentación que se deberá efectuar ante el SEREMI de Salud Metropolitano o la Dirección del Trabajo, según corresponda.