



FUNDACIÓN
creSeres

REGLAMENTO INTERNO

ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

INTRODUCCIÓN

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), es la herramienta que entrega la normativa legal vigente para que las empresas / organizaciones puedan establecer formalmente las obligaciones y prohibiciones que deben plasmar las personas trabajadoras en las actividades diarias, permitiendo sancionar disciplinariamente a quienes las incumplen.

Este reglamento se debe efectuar por escrito y contener los apartados que se establecen expresamente en la normativa legal vigente y todos aquellos aspectos que la Fundación estime adecuado incorporar (siempre y cuando no contradigan la legislación existente).

En la actualidad, se establecen dos tipos de reglamentos internos, los cuales se detallan a continuación:

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (Artículo 67 de la Ley 16.744): debe ser confeccionado por toda Fundación u organización, indistintamente el número de trabajadores contratados.

Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad (Artículo 153 del Código del Trabajo): debe ser confeccionado por toda Fundación u organización que ocupen normalmente 10 o más trabajadores.

La diferencia entre los dos reglamentos está en el apartado de Orden, por lo que se puede resumir de la siguiente manera esta obligatoriedad: “Toda Fundación debe poseer un reglamento interno de *Higiene y Seguridad*, adicionando el apartado de Orden cuando tenga 10 o más trabajadores contratados”

Para la confección del reglamento se deberá considerar los siguientes pasos:

1.- El contenido será desarrollado por una persona de la Fundación, designada como responsable de SST, quien debe conocer la legislación asociada a esta herramienta, considerando como mínimo el Código del Trabajo y el Decreto N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2.- El Reglamento será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con quince (15) días de anticipación a la fecha en que empiece a regir. Si en la Fundación no existe Comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles al local del trabajo.

3.- Dentro del plazo indicado, el Comité o las personas trabajadoras, según proceda, podrán

formular las observaciones que les merezca el reglamento.

4.- Las consideraciones aceptadas serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la Fundación y las personas trabajadoras o de reclamaciones de algunas de las partes sobre el contenido del reglamento o sus modificaciones, decidirá el Servicio Nacional de Salud.

5.- Se Visará una copia del reglamento interno en la Seremi de Salud y a la Dirección del Trabajo, entregando una copia de este a cada trabajador. Se debe dejar registro por escrito de esta entrega.

6.- El reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos de la Fundación o de las personas trabajadoras.

CONTENIDOS

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
CONTENIDOS	4
TÍTULO 1 - REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN	8
Capítulo I - Normas generales	9
Capítulo II - Terminología y definiciones	9
Capítulo III - De las condiciones de ingreso	12
Capítulo IV - Del contrato de trabajo	14
Capítulo V - Terminación de contrato de trabajo	18
Capítulo VI - De las jornadas de trabajo.....	20
Párrafo 1 - Normas generales	20
Párrafo 2 - De la jornada ordinaria	22
Párrafo 3 - Descanso dentro de la jornada	23
Párrafo 4 - De la jornada extraordinaria.....	23
Párrafo 5 - Trabajadores exceptuados de la limitación de jornada	24
Párrafo 6 - De la jornada parcial.....	25
Capítulo VII - De las remuneraciones	25
Capítulo VIII - Del feriado anual	28
Capítulo IX - De las licencias, de la maternidad y permisos en general	29
Párrafo 1 - De las licencias.....	29
Párrafo 2 - De la maternidad	31
Párrafo 3 - De los permisos	32
Capítulo X - De la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras con discapacidad.	
.....	36
Capítulo XI - De las sugerencias, consultas y reclamos	37
Párrafo 1 - De las sugerencias, consultas y reclamos generales.....	37
Párrafo 2 - Procedimiento de reclamación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo al interior de la Fundación.....	38

Párrafo 3 - De la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual	39
Párrafo 4 – De la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral.....	43
Capítulo XII - Las obligaciones de la fundación.....	45
Párrafo 1 - Del ejercicio del derecho ley de la silla	47
ARTÍCULO 69°.....	47
Capítulo XIII - Las obligaciones de las personas trabajadoras	48
Capítulo XIV - Las prohibiciones que afectan a las personas trabajadoras	55
Capítulo XV - De la regulación de las actividades relacionadas con el tabaco	59
Capítulo XVI - De las sanciones y del procedimiento de reclamos	60
Capítulo XVII - Normas de seguridad en general	61
Capítulo XVIII - De las organizaciones sindicales	62
Capítulo XIX - La discriminación	63
Capítulo XX: Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.....	64
TÍTULO 2: REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	67
Capítulo I - Disposiciones generales	68
Párrafo 1 - Riesgo grave e inminente	70
Párrafo 2 - Control de salud	70
Capítulo II - De las obligaciones.....	71
Párrafo 1 - De la obligación de informar de los riesgos laborales	71
Párrafo 2 - De comité paritario de higiene y seguridad	72
Párrafo 3 - De los elementos de protección personal	77
Párrafo 4 - De la investigación de accidente del trabajo o de trayecto.....	79
Párrafo 5 - De la prevención de riesgos y capacitación	81
Párrafo 6 - De las emergencias	84
Párrafo 7 - De la aplicación de los protocolos MINSAL	87
Párrafo 8 - Decreto 1 “Determinando las actividades consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar. aplicación del Artículo 13° y 15° del código del	

trabajo”	87
Párrafo 9 - De las empresas contratistas	88
Capítulo III - De las prohibiciones	89
Párrafo 1 - De las prohibiciones en general	90
Párrafo 2 - De la protección de las personas trabajadoras en procesos de carga y descarga de manipulación manual. ley 20.949	92
Capítulo IV - Las sanciones y reclamos	93
Capítulo V - Procedimientos, recursos y reclamos	94
Párrafo 1 - Ley N°16.744 y Decreto Supremo N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social	94
Capítulo VI - De accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	97
Párrafo 1 - De los accidentes del trabajo o de trayecto	97
Párrafo 2 - De las denuncias de enfermedades profesionales	98
Capítulo VII - Riesgos típicos y medidas preventivas	100
DISPOSICIÓN FINAL - VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO	101
ANEXOS	103
Anexo 1 - Turnos normales y por sistemas de las personas trabajadoras	103
Anexo 2 - Registro de cargos de la Fundación	105
Anexo 3 - Protocolos MINSAL	177
NOTA: Los protocolos establecidos por el MINSAL se aplicarán de acuerdo a las características de la Fundación Creseres; acorde a los riesgos a los cuales pueden ser expuestos las personas trabajadoras de la institución	177
1. Exposición de radiación UV:.....	177
2. Factores de riesgo De Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT)	178
4. Exposición a ruido ocupacional (PREXOR)	182
5. Erradicación de la silicosis (PLANESI)	182
6. Hipobaria intermitente crónica por gran altura	182
7. Exposición a plaguicidas en los lugares de trabajo.....	182
8. Radiaciones ionizantes en ámbito laboral	182

9. Exposición a citostáticos	183
10. Exposición a condiciones hiperbáricas	183
11. Exposición coxiella burnetti.....	183
12. Uso intensivo de la voz	183
13. Exposición a agentes que producen dermatitis	184
14. Género y salud en el trabajo	185
15. Exposición a asbestos	186
Anexo 4 - De la obligación de informar los riesgos laborales	187
Riesgos de Seguridad	188
Riesgos Laborales e higiénicos.....	191
Riesgos Musculo esqueléticos.....	192
Riesgos Psicosociales.....	194
Anexo 5 - Formatos de registros	195
Anexo 6 – Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo....	198
Anexo 7 – Protocolo de investigación	211
Objetivo	211
Alcance.....	211
1. Etapa de Recepción de la Denuncia	211
2. Revisión por la Inspección del Trabajo	212
3. Envío del Informe Final al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas ..	213
4. Principios del Proceso Investigativo	213
5. Realización de Entrevistas	213
6. Elaboración del Informe Final	214
Anexo 8 – Legislación aplicable	215
DATOS DEL DOCUMENTO	223
HISTORIAL DE MODIFICACIONES	223

TÍTULO 1 - REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

PREÁMBULO

El Reglamento Interno es un instrumento jurídico que constituye el estatuto de la Fundación Creseres, que fija las condiciones generales de Orden por las cuales se rige el trabajo dentro de esta e informa al trabajador sobre las normas de Higiene y Seguridad que le son aplicables. Sus normas son obligatorias para todas las personas trabajadoras de Fundación Creseres, cualquiera sea el establecimiento/proyecto en que presten sus servicios.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad está fundado en el orden jurídico laboral vigente, establecido especialmente por el Código del Trabajo, en la Ley N°16.744 y el Decreto Supremo N°40 que, respectivamente, establecen normas acerca de la relación laboral, terminación de contrato de trabajo, Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y Prevención de Riesgos Profesionales.

Artículo 153 inciso 1 del Código del Trabajo. “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse las personas trabajadoras, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva Fundación o establecimiento”.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre las personas trabajadoras.

Artículo 67 de la Ley N°16.744. “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el trabajo y las personas trabajadoras a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a las personas trabajadoras que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

Artículo 14 del Decreto Supremo N°40. “Toda Fundación o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La Fundación o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1°

El presente Reglamento Interno regula los requisitos y las condiciones de ingreso, derechos, obligaciones, prohibiciones, normas, instrucciones y, en general, las modalidades y condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras dependientes de Fundación Creseres, cualquiera sea el lugar en donde presten sus servicios.

ARTÍCULO 2°

El presente reglamento se entregará formalmente en formato digital, junto con la realización de una inducción al personal contratado, una vez iniciadas sus funciones en el cargo; dejando registro de la entrega y recepción del reglamento en la ficha de registro, en formato físico.

ARTÍCULO 3°

El presente Reglamento, será de conocimiento obligatorio y de estricto cumplimiento. Cada trabajador tendrá la obligación de dar cabal, fiel y estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en este Reglamento. Por tanto, el trabajador no podrá aducir desconocimiento de las presentes disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO 4°

La potestad de dirección y disciplina del empleador, contenidas en el presente Reglamento, y en general el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de las personas trabajadoras, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Del mismo modo, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la Fundación respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimen ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud competente, o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.

CAPÍTULO II - TERMINOLOGÍA Y DEFINICIONES

ARTÍCULO 5°

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (Artículo 5 de la Ley 16.744).
- **Accidente de Trayecto:** Son aquellos sufridos por el trabajador en el trayecto directo de

ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, pudiendo ser este el lugar habitual de trabajo o aquel que le sea encomendado en comisión de servicios por la institución; y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. El accidente del trayecto deberá ser acreditado ante la Asociación Chilena de Seguridad, mediante parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes. (Artículo 5 de la Ley N°16.744 y Artículo 7º inciso 2 Decreto Supremo N°101).

- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2 letra b del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.
- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2 letra a del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni consentido por quien lo recibe.
- **Conductas incívicas:** Son aquellos comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.
- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo integrado por tres representantes del empleador y tres representantes laborales, con sus respectivos suplentes, destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial en la Fundación, en conformidad con el Decreto Supremo N°54/1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- **Unidad de Prevención de Riesgos:** Dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Artículo 8° Decreto Supremo N°40/1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- **Enfermedad Profesional:** Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Artículo 7 de la Ley 16.744).
- **Entidad Empleadora:** Toda Fundación, institución, servicio o persona que proporcione trabajo (Artículo 25 de la Ley N°16.744).
- **Empleador:** Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Artículo 3 letra a) del Código del Trabajo).
- **Fundación:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Artículo 3 del Código del Trabajo).
- **Elemento de Protección Personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Artículo 1 del Decreto Supremo N°173 del Ministerio de Salud.
- **Normas de Seguridad:** Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento.
- **Organismo Administrador del Seguro:** Organismo que tiene por fin administrar sin ánimo de lucro, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con la Ley N°16.744.
- **Riesgo Profesional:** Riesgos a que está expuesto el trabajador a causa o con ocasión de la prestación de sus servicios y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional definidos en el Artículo 5 y 6 de la Ley N°16.744.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.
- **Teletrabajo:** Aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

- **Trabajo a distancia:** Aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la Fundación.
- **Trabajo peligroso:** según Decreto 1 Artículo 3 letra f), es aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participen en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, integridad física o psíquica, o desarrollo físico y/o psicológico, o afecte su seguridad. Lo anterior es, sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 185 del Código del Trabajo.
- **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (Artículo 3 letra b) del Código del Trabajo).
- **Violencia en el trabajo:** Definición aplicable para aquella violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, que corresponde a aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (Artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo).

CAPÍTULO III - DE LAS CONDICIONES DE INGRESO

ARTÍCULO 6°

Las personas que postulen a ingresar como trabajadores de Fundación Creseres deberán presentar toda la documentación y antecedentes requeridos por la organización en el centro de trabajo o programa al cual estén postulando.

El programa será responsable de revisar preliminarmente que los antecedentes entregados se encuentren completos y correctos. Posteriormente, deberá remitir dicha documentación al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional, para el control documental y validación final conforme a los requisitos establecidos por la Fundación.

Una vez cumplido este proceso, se procederá a la suscripción del respectivo Contrato de Trabajo.

Con todo, el postulante deberá acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de su Cédula Nacional de Identidad.
- b) Currículum Vitae en formato respectivo de acuerdo al tipo de contratación a realizar.
- c) Certificado de Nacimiento del Postulante.

- d) Certificados de Matrimonio y Nacimiento de cada hijo, cuando corresponda, para fines de asignación familiar y/o de bienestar.
- e) Certificado de Antecedentes para fines especiales al día, emanado del Servicio de Registro Civil e Identificación.
- f) Certificado de Antecedentes Comerciales, solamente cuando la Fundación lo solicite y se trate de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y las personas trabajadoras que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.
- g) Certificado de Situación Militar al día, postulantes hombres entre 18 y 45 años, cuando corresponda.
- h) Certificados de Estudios y/u otros que el cargo requiera.
- i) Certificado de Cesación de Servicios otorgado por el empleador anterior o finiquito, salvo que se trate de su primer trabajo.
- j) Certificado de afiliación a las Instituciones u Organismos de Previsión y de Salud a que pertenezca.
- k) Certificado de la Institución que corresponda, fotocopia de la Licencia de Conducir Clase A o B y de la hoja de vida, en el caso de postulantes al cargo de conductor o que vayan a realizar funciones de conducción y de aquellos dependientes a quienes se les asigne vehículo para su desempeño en la Fundación. La renovación de la licencia será de cargo del trabajador, cuya fotocopia deberá entregar a la Fundación.
- l) Certificado de consulta en el Registro Inhabilidades para el Trabajo con Menores con una antigüedad máxima de tres días previos a la fecha de postulación.
- m) Certificado de consulta en el Registro Inhabilidades por Maltrato Relevante con una antigüedad máxima de tres días previos a la fecha de la postulación.
- n) Certificado de Título legalizado, Certificados de Capacitación, Declaración Jurada Simple acorde a los requerimientos.
- o) Las autorizaciones exigidas por la legislación laboral escrita por su padre o madre, o guardadores legales, si fuere menor de 18 años y mayor de 16 años.
- p) Y toda otra documentación que sea exigida por las instituciones con las que trabaje la Fundación Creseres, la cual será debidamente informada en el caso de ser exigida.

La adulteración y/o falsificación de antecedentes, será causal de rechazo y/o término de contrato de trabajo, según corresponda, sin perjuicio de las acciones legales por los delitos

que eventualmente se cometieren.

ARTÍCULO 7°

Sin perjuicio de las exigencias específicas que el cargo demanda, constituye requisito esencial para ingresar a la Fundación someterse a una evaluación Psicológica, que realizará Fundación Creseres, y Psicosensotécnica en los casos que resulte estrictamente necesario. En los casos que corresponda, se considerará la realización de entrevistas de competencia y exámenes preocupacionales de salud, que esta determine según la idoneidad o capacidad personal que exija el cargo o labor de que se trate.

La Evaluación Psicosensotécnica se realiza de acuerdo a las normas exigidas por el Artículo 42 de la Ley de Seguridad Minera del Sernageomin, el Decreto Supremo 170/1985, la Ley N°18.290 ambas del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Los exámenes preocupacionales de salud serán efectuados previa autorización escrita del postulante, como, asimismo, la entrega de sus resultados a la Fundación Creseres. Los resultados de los exámenes serán tratados con absoluta reserva.

CAPÍTULO IV - DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8°

Si el postulante cumpliera con aprobar los exámenes de selección dispuestos por la Fundación y ésta decidiere contratarlo como trabajador, se escriturará y suscribirá el respectivo Contrato de Trabajo dentro de los plazos establecidos por la ley, del cual un ejemplar quedará en poder del trabajador y, a lo menos uno, en poder del empleador. En este deberá dejarse además constancia, bajo la firma del trabajador, de la circunstancia de haber recibido el ejemplar del contrato que le corresponde y un ejemplar del presente Reglamento.

El Contrato de Trabajo impone no sólo las obligaciones que expresamente establece, sino también aquellas que emanen de la naturaleza, de acuerdo al Código del Trabajo y de este Reglamento.

ARTÍCULO 9°

El Contrato de Trabajo contendrá a lo menos, las estipulaciones previstas en el Artículo 10 del Código del Trabajo.

- a) Lugar y fecha de contrato.
- b) Nombre, apellido, domicilio y correo electrónico personal del trabajador e identificación de la organización.

- c) Fecha de nacimiento del trabajador.
- d) Fecha de ingreso del trabajador a la organización.
- e) Rol Único Nacional del trabajador y nacionalidad.
- f) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- g) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- h) Duración, distribución de la jornada de trabajo y organización del tiempo, salvo que se establezca el sistema de turnos, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en este Reglamento o sus modificaciones.
- i) Beneficios que suministrare la Fundación cuando corresponda.
- j) Duración del contrato.
- k) Demás pactos que acordaren la organización y el/la trabajador/a de mutuo acuerdo.

El trabajador realizará el trabajo pactado en el respectivo contrato individual de trabajo en cualquiera de los programas/establecimientos que la Fundación mantenga dentro de una misma ciudad o lugar, pudiendo ser trasladado, previo acuerdo de las partes, en forma transitoria o definitiva, a otra dependencia ubicada en una ciudad distinta de aquella en la cual preste servicios. Asimismo, las partes podrán pactar, de mutuo acuerdo, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Lo anterior será sin perjuicio de las facultades que otorga al empleador el Artículo 12 del Código del Trabajo. De conformidad al Artículo 152 Quáter M del Código del Trabajo.

Se considera que toda información otorgada por el trabajador se entenderá como fidedigna, especialmente aquella que no es verificable por el empleador; como, por ejemplo: domicilio, correo electrónico, etc.

ARTÍCULO 10°

Si los antecedentes personales del trabajador, relativos a, por ejemplo, su estado civil, domicilio, profesión u otros consignados en el contrato, así como los relativos a la afiliación en Instituciones Previsionales y de Salud, experimentaren modificaciones o cambios, aquél estará obligado a ponerlos por escrito en conocimiento de la Fundación, o modificarlos directamente en el sistema computacional de información del personal, a fin de registrarlos en sus antecedentes personales e incluirlos en su Contrato de Trabajo, cuando corresponda. Asimismo, también deberá informar sobre el aumento o disminución de sus cargas familiares. Estas comunicaciones deberán efectuarse al Superior Directo y al Departamento de Gestión y

Desarrollo de Personas dentro de los 7 días hábiles siguientes al hecho que las motive.

En consecuencia, se entenderán vigentes para todos los efectos legales y contractuales los antecedentes personales proporcionados por el trabajador mientras no se informe ningún cambio, liberando a la Fundación de toda responsabilidad por la no percepción, atraso o pérdida de los beneficios correspondientes.

ARTÍCULO 11º

El ochenta y cinco por ciento (85%), a lo menos, de las personas trabajadoras que están con contrato de trabajo deben ser de nacionalidad chilena. Para computar la proporción 85% se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

- a) Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de los distintos programas/unidades/dependencias separadamente;
- b) Se excluirá al personal técnico especialista;
- c) Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- d) Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

De conformidad al Artículo 19 y 20 del Código del Trabajo, Artículo 4 de la Ley N°20.448 y Artículo 41 i) de la Ley 20.830.

ARTÍCULO 12º

Se podrán celebrar Contratos de trabajo con menores de dieciocho años y mayores de quince sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Los contratos de trabajo se deberán registrar en la respectiva Inspección del Trabajo, de acuerdo al Artículo 13 del Código del Trabajo y Artículo único N°1 de la Ley N°20.189.

ARTÍCULO 13º

La organización 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. De conformidad al Artículo 194 del Código del Trabajo y Artículo único N°1 de la Ley N°19.591.

CAPÍTULO V - TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14°

La organización o el trabajador, en su caso, podrán poner término al Contrato de Trabajo, de acuerdo con las causales y en las condiciones que establecen los Artículo 159 del Código del Trabajo.

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- Muerte del trabajador.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato, en los términos establecidos en la ley.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 15°

El Contrato de Trabajo terminará sin derecho a indemnización alguna cuando la Fundación le ponga término invocando una o más de las causales señaladas en el Artículo 160 del Código del trabajo.

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma Fundación;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la Fundación donde se desempeña,
- f) Conductas de acoso laboral.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo;

asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
- b) La negativa para trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de las personas trabajadoras, o a la salud de éstos.

6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

ARTÍCULO 16°

La Fundación podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la Fundación, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de estos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de las personas trabajadoras que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de las personas trabajadoras de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad

profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Todo lo anterior, de conformidad al Artículo 161 del Código del Trabajo, Artículo 3 de la Ley N°19.010 y Artículo único, N°24 letras a) y b) de la Ley N°19.759.

ARTÍCULO 17°

El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los Artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. De conformidad al Artículo 168 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 18°

De acuerdo al Artículo 174 del Código del Trabajo en el caso de las personas trabajadoras sujetos a fuero laboral, la Fundación no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Artículo 159 y en las causales del Artículo 160 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO VI - DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

PÁRRAFO 1 - NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 19°

Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato de acuerdo a los límites que establece el Artículo 21 del Código del Trabajo. Constituirá también Jornada de Trabajo el tiempo en que el trabajador, durante o dentro de esta y por causas que no le sean imputables, permanezca inactivo a disposición de la Fundación.

El tiempo que el trabajador ocupe en cambiar de vestuario y en aseo personal no se computará para efectos de determinar la jornada efectiva de trabajo, salvo indicación expresa en contrario en el contrato individual de trabajo o en el presente Reglamento Interno.

ARTÍCULO 20°

La duración y distribución de la Jornada de Trabajo será la establecida en los respectivos contratos individuales, no pudiendo exceder de los límites establecidos por la Ley ni alterarse,

sino en los casos previstos por esta.

Del mismo modo será según La jornada diaria de trabajo se suspenderá para efectos de colación en conformidad a lo pactado en los respectivos instrumentos individuales o colectivos de trabajo y en subsidio. De conformidad al Artículo 22 del Código del Trabajo, Artículo 1 N°7 de la Ley N°19.250 y Artículo único N°7 letra a) de la Ley N°19.759.

Si las labores se desarrollan en programas o establecimientos de la Fundación que operan bajo el “Sistema de Turnos”, la duración y distribución de la jornada será la que se regula en el Párrafo 3º de este Capítulo, “De los Turnos”.

Para los efectos de lo establecido en el inciso precedente, se entenderá que un trabajador labora en “Sistema de Turnos” cuando la prestación de los servicios para los que fue contratado la realiza en forma rotativa y alternada con otros dependientes, de acuerdo a un orden previamente establecido, atendida la necesidad de dicho servicio de brindar atención continua y realizar trabajos diurnos, nocturnos o las 24 horas.

ARTÍCULO 21º

Las personas trabajadoras deberán consignar, en el respectivo sistema de control de asistencia, la hora exacta de inicio de la jornada y la de término de sus labores.

No obstante, lo señalado en el inciso anterior, existirá un lapso máximo de 15 minutos, antes del inicio y después del término de la Jornada Ordinaria, para marcar la tarjeta o firmar el libro de asistencia, de acuerdo al Artículo 33 del Código del Trabajo.

El margen de la holgura a que se refiere el inciso anterior constituye solo una regla de organización interna orientada a facilitar al trabajador los registros correspondientes, reduciéndose las dificultades derivadas del gran número de dependientes que ingresan o se retiran a una misma hora y, por tanto, no se considerará tiempo trabajado.

El registro de asistencia deberá efectuarse al ingreso, después del respectivo cambio de vestuario, ducha y/o colación, según el caso, y a la salida, antes de dichos eventos, a menos que en el respectivo Contrato de Trabajo o en el presente Reglamento Interno conste que el tiempo de cambio de vestuario y aseo personal forma parte de la Jornada de Trabajo, atendida la naturaleza de las labores encomendadas.

Solo podrán permanecer en los lugares de trabajo o en el respectivo recinto o establecimiento, una vez terminada la Jornada Ordinaria, o llegar a dichos lugares con anterioridad al inicio de la misma, quienes sean expresamente autorizados para ello por su superior directo o habilitado para tal efecto, ya sea ante una necesidad temporal de efectuar trabajo extraordinario mediante

firma del respectivo pacto o bien por un permiso compensado previamente acordado.

Mensualmente, el Superior Jerárquico correspondiente o habilitado para tal efecto verificará en forma directa el correcto cumplimiento de las normas sobre control horario debiendo, ante cualquier anomalía, adoptar las medidas que correspondan, atendidas las circunstancias.

ARTÍCULO 22°

Constituye una obligación del trabajador la llegada oportuna al lugar de trabajo, en cumplimiento del horario estipulado en el respectivo contrato individual de trabajo o en este Reglamento, según el caso, sea que tenga o no la obligación de registrar su asistencia.

Para efectos de la puntualidad, no se considerará el atraso justificado de hasta 5 minutos respecto de la hora de ingreso al trabajo. Sin embargo, si la suma de todos estos lapsos de 5 o menos minutos, fuere superior a 1 hora en el mes, el exceso no dará derecho a remuneración y se deducirá proporcionalmente en la respectiva liquidación de remuneraciones.

Cualquier atraso que exceda de 5 minutos diarios dará lugar a las deducciones correspondientes y se consignará en el registro de puntualidad.

Asimismo, los retrasos constituyen un incumplimiento de las obligaciones que se derivan del Contrato de Trabajo, los cuales podrán ser sancionados, según su gravedad y reiteración, de conformidad con las normas del presente Reglamento o de acuerdo al Código del Trabajo.

ARTÍCULO 23°

Todo trabajador deberá avisar a su Superior Directo o habilitado para tal efecto que llegara atrasado, sin perjuicio de que a su llegada lo justifique personalmente. En caso de no hacerlo será amonestado de acuerdo a lo señalado en este Reglamento.

Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto durante las horas de trabajo, sin previa autorización expresa del respectivo superior directo, quien dejará constancia de ello bajo su firma. El documento respectivo se ingresará o remitirá al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas con copia en la carpeta de historial de desempeño del trabajador para respaldo de dicha justificación.

PÁRRAFO 2 - DE LA JORNADA ORDINARIA

ARTÍCULO 24°

La Jornada Ordinaria tendrá una duración máxima de cuarenta y cuatro horas semanales; o

tiempo menor dispuesto por la ley; la que podrá ser distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado respecto de las personas trabajadoras que se desempeñan en labores no exceptuadas del descanso dominical y en días festivos.

En el caso de aquellos dependientes que prestan servicios en actividades exceptuadas de descanso en tales días, dicha distribución incluirá domingo y festivos, y considerará los descansos compensatorios que prescribe la Ley; todo ello sin perjuicio de las autorizaciones que otorgue la Dirección del Trabajo con arreglo a lo dispuesto en el inciso 1 del Artículo 22 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 25°

La Jornada Ordinaria podrá excederse, y las personas trabajadoras tendrán la obligación de laborar, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en el funcionamiento de la Fundación, en algunos de los siguientes casos:

- Cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito.
- Cuando deban evitarse accidentes.
- Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones imposergables en las instalaciones o similares.

En estos casos, las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias de acuerdo al Artículo 29 del Código del Trabajo.

PÁRRAFO 3 - DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

ARTÍCULO 26°

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, o lo que consigne en particular el contrato de trabajo. Este período intermedio se imputará o no a la jornada de trabajo para computar la duración de la jornada diaria, lo cual se consignará en el respectivo contrato individual de trabajo. De conformidad al Artículo 34 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 27°

Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado, de conformidad al Artículo 35 del Código del Trabajo.

PÁRRAFO 4 - DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA

ARTÍCULO 28°

Se entiende por Jornada Extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Fundación. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes según se establece en el Artículo 30 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 29°

Ningún trabajador de la Fundación podrá trabajar horas extraordinarias si éstas no han sido previamente pactadas por escrito con su respectivo superior directo y autorizado por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, de acuerdo al Artículo 32 del Código del Trabajo y Artículo único N°11 de la Ley N°19.759.

ARTÍCULO 30°

Las horas extraordinarias devengadas hasta el día 20 de cada mes, y así sucesivamente, se pagarán con el recargo legal o el convencional vigente que corresponda y su ajuste y pago se harán juntamente con la remuneración mensual del trabajador. El derecho a cobrar horas extraordinarias prescribe en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que debieron ser pagadas.

No se considerará trabajo extraordinario el tiempo laborado para reponer permisos concedidos, siempre que la compensación de estos haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada de igual forma por su superior directo o habilitado para tal efecto de acuerdo al Artículo 32 del Código del Trabajo y Artículo único N°11 de la Ley N°19.759.

PÁRRAFO 5 - TRABAJADORES EXCEPTUADOS DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA

ARTÍCULO 31°

No estarán obligados a limitación de Jornada de Trabajo quienes se encuentren en algunas de las situaciones de excepción previstas en la Ley, como los gerentes, subgerentes o jefes de departamento, apoderados con facultades de administración; y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata y los que no ejercen sus funciones en los establecimientos o dependencias de la Fundación, como los expertos en prevención de riesgos, asesores, inspectores y otros. También quedarán excluidos de la limitación de jornada, las personas trabajadoras contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la Fundación, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Con todo, estos trabajadores están obligados a informar sobre sus

inasistencias al superior respectivo. De conformidad al Artículo 22 del Código del Trabajo, Artículo 1º N°7 de la Ley N°19.250 y Artículo único N°7 letra a) de la Ley N°19.759.

ARTÍCULO 32º

De la circunstancia de encontrarse un trabajador exceptuado de limitación de jornada, deberá dejarse constancia en su Contrato de Trabajo (Artículo 22 del Código de Trabajo).

ARTÍCULO 33º

Las personas trabajadoras exceptuados de limitación de jornada no estarán obligados a registrarse en los sistemas de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que existan en la Fundación, Dirección Nacional o alguno de sus programas o establecimientos, no teniendo derecho a impetrar o percibir pago alguno por concepto de horas extraordinarias.

PÁRRAFO 6 - DE LA JORNADA PARCIAL

ARTÍCULO 34º

Las personas trabajadoras que fueren contratados por la Fundación con Jornada a Tiempo Parcial, esto es, cuando se ha convenido una Jornada de Trabajo no superior a dos tercios del máximo de la Jornada Ordinaria que establece la Ley, se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Artículo 40 bis Código del Trabajo y Artículo único N°13 de la Ley N°19.759.

CAPÍTULO VII - DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 35º

Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y las adicionales en especie valuadas en dinero que deben percibir las personas trabajadoras de la Fundación por causa del Contrato de Trabajo de acuerdo al Artículo 7,10 y 41 del Código del Trabajo y Artículo único N°6 de la Ley N°19.759.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el Artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos

en que se incurra por causa del trabajo.

La remuneración que percibirán las personas trabajadoras de la Fundación será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato individual de trabajo o la que eventualmente pudiere pactarse en otra convención autorizada por la Ley.

ARTÍCULO 36°

Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, por mes vencido, y se pagarán dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente, conforme lo dispuesto en el Artículo 54 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 37°

Las remuneraciones se pagarán en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días, otras formas de pago u horas de pago.

Para mayor seguridad y facilidad de pago, **la Fundación podrá depositar o transferir la remuneración** del trabajador que así lo solicite, en la cuenta bancaria, previamente singularizada en su Contrato de Trabajo o en otro documento. En todo caso, el trabajador deberá constatar el monto recibido en la liquidación de sueldo. De conformidad al Artículo 56 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 38°

En caso de dudas o reclamos respecto de la forma como se realizó la liquidación y de los montos recibidos, el trabajador podrá solicitar su aclaración a más tardar el día hábil siguiente del pago, directamente o a través de sus Superiores.

En cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 154 N°6 del Código del Trabajo, el **Anexo N°2** de este Reglamento contiene un registro que consigna los diversos cargos o funciones y sus características técnicas en el caso de las empresas de doscientos trabajadores o más, esenciales.

El anticipo de remuneraciones se pagará a más tardar el día 15 de cada mes y su monto será variable dependiendo de lo solicitado expresamente por el trabajador, el que en ningún caso podrá exceder del 40% de su respectivo sueldo base, deducido el saldo en contra que pudiere presentar el trabajador al momento del pago de dicho anticipo. El pago de dicho anticipo queda sujeto a la autorización del empleador y al cumplimiento a las políticas establecidas por la organización para dichos efectos. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos de remuneración únicamente por el monto proporcional devengado,

correspondiente al tiempo efectivamente trabajado hasta la fecha de la solicitud, de acuerdo con el cálculo diario de su remuneración mensual.

Cualquier solicitud de modificación del monto del anticipo deberá ser formulada por escrito por el trabajador, el cual comenzará a regir al mes siguiente de su petición.

ARTÍCULO 39°

La Fundación Creseres deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Asimismo, podrá deducir de las remuneraciones, las sumas o porcentajes que el empleador y el trabajador acuerden por escrito, destinados a otros pagos de cualquier naturaleza. El total de estas deducciones no podrá exceder del máximo establecido en el Artículo 58 del Código del Trabajo.

La Fundación no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la Fundación y en la normativa emanada por el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

ARTÍCULO 40°

La Fundación Creseres deberá cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

ARTÍCULO 41°

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

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

infracción denunciada. Dicha comunicación deberá dirigirse al canal de denuncias internas de la Fundación, dro.internas@creseres.cl, o al dato de contacto vigente al momento de realizar la denuncia.

CAPÍTULO VIII - DEL FERIADO ANUAL

ARTÍCULO 42°

Las personas trabajadoras con más de un año de servicio en la Fundación tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con goce íntegro de remuneraciones, que se otorgará según lo pactado contractualmente. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Las personas trabajadoras que presten servicios en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

De conformidad al Artículo 67 y 69 del Código del Trabajo, Artículo 1 N°3 de la Ley 21.122 y Artículo único N°2 de la Ley N°20.058.

ARTÍCULO 43°

El feriado deberá tomarse una vez al año, y debe ser solicitarlo por escrito, con a lo menos treinta días de anticipación a la época en que se desee hacer uso de él y respetando, en todo caso, la planificación elaborada por los superiores del área respectiva. Después de aprobada dicha solicitud, el trabajador deberá derivar a la unidad o encargado respectivo, el comprobante debidamente firmado por él y su superior.

Por acuerdo entre la Fundación y el trabajador, que deberá constar por escrito, excepcionalmente se podrá convenir el uso del feriado en forma fraccionada o acumulada. El pacto sobre fraccionamiento tendrá lugar sólo respecto del exceso de diez días hábiles consecutivos de vacaciones.

Ningún trabajador podrá acumular más de dos períodos de feriado legal. Si el trabajador por cualquier causa llegara a acumular dos períodos de feriado legal, estará obligado a hacer efectivo, al menos, el primero de los periodos acumulados antes de completar el año que da

derecho a un nuevo periodo. De conformidad al Artículo 70 del Código del Trabajo y Artículo 1 N°25 y N°27 de la Ley N°19.250.

ARTÍCULO 44°

La exigencia de más de un año de servicios para tener derecho a feriado, se contará a partir de la fecha de ingreso del trabajador a la Fundación.

ARTÍCULO 45°

Las personas trabajadoras con 10 años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados en la Fundación. Para lo anterior, sólo podrán hacerse valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores. De acuerdo al Artículo 68 del Código del Trabajo y Artículo 1º N°24 de la Ley N°19.250.

CAPÍTULO IX - DE LAS LICENCIAS, DE LA MATERNIDAD Y PERMISOS EN GENERAL

PÁRRAFO 1 - DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 46°

Se entiende por licencia el período en que el trabajador, por razones previstas o protegidas por la legislación laboral, sin dejar de pertenecer a la Fundación, suspende los efectos de la relación contractual con su empleador.

ARTÍCULO 47°

Se distinguen las siguientes clases de licencias:

a. Por Servicio Militar y Llamado a Servicio Activo: El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (Servicio Militar) o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucción en calidad de reservista, conservará la propiedad de su empleo o cargo sin derecho a remuneración, debiendo, al reincorporarse al trabajo, ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo Contrato de Trabajo o a otras similares en grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello de acuerdo al Artículo 158 del Código del Trabajo.

La obligación de la Fundación de conservar el empleo o cargo al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares se extinguirá transcurrido un mes desde la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico,

se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

En el caso de los reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a treinta días, percibirán de la Fundación el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado; a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que sean de cargo fiscal.

b. Licencia por Enfermedad: El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Fundación, por sí o por medio de un tercero, dentro del primer día hábil siguiente de sobrevenida la enfermedad, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar el aviso oportunamente. De conformidad al Decreto Supremo N°3 de 1984, del Ministerio de Salud y la Ley N°20.585.

Además del aviso, el trabajador afectado por una enfermedad común deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante la correspondiente licencia médica extendida por profesional competente. Esta podrá ser electrónica, que en tales circunstancias llegará en forma virtual a Fundación Creseres; o manual, en cuyo caso el formulario deberá ser entregado a la unidad que determine la gerencia respectiva, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de iniciación del reposo. Mientras dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

c. Matrimonio o acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en el Artículo 207 bis, 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.

d. Licencia por Maternidad: Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que cubrirá un periodo que se iniciará seis semanas antes del parto y terminará doce semanas después de este, con derecho a un subsidio que será de cargo del organismo de seguridad social a que esté afiliado.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causas de enfermedad debidamente comprobadas, en conformidad a la legislación vigente. Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona.

Asimismo, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como establece el Código del Trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas. De conformidad al Artículo 195 y 197 bis del Código del Trabajo, Ley N°18.620 y Ley N°19.250.

e. Licencia por enfermedad grave de un hijo menor de 1 año de edad: En estos casos la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso y subsidio por el periodo que el Servicio, que tenga a cargo la atención médica del menor, determine, previa acreditación mediante certificado médico otorgado o ratificado por dicho Servicio.

Cuando ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. 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 menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior. De conformidad al Artículo 199 y Artículo 207 ter del Código del Trabajo, Artículo 2 N°5 de la Ley N°19.250 y Artículo 41 v) de la Ley N°20.830.

PÁRRAFO 2 - DE LA MATERNIDAD

ARTÍCULO 48°

Tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en empresas que ocupen veinte o más trabajadoras. Lo anterior con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

En caso de que la madre trabajadora opte por no hacer uso del derecho a sala cuna proporcionada por la Fundación o de aquellas con las que ésta hubiere contratado dicho servicio, la Fundación no estará obligada a efectuar pago alguno en dinero por este concepto. No obstante, de conformidad con el Artículo 203 del Código del Trabajo, la Ley N 19.408, la Ley N°19.591 y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, procederá el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna en aquellos casos excepcionales en que, por razones de fuerza mayor o debidamente acreditadas, resulte imposible la utilización de dicho beneficio, tales como ausencia de establecimientos en la localidad, trabajo a distancia o contraindicación médica del menor.

En el caso de que el niño o niña menor de dos años no pueda asistir a una sala cuna por ser

ésta incompatible con su salud, cuestión que deberá estar debidamente acreditada por certificado médico expedido por profesional pertinente; el empleador pagará un bono por concepto de sala cuna directamente a la persona trabajadora, previa visación por parte de la Dirección del Trabajo competente.

ARTÍCULO 49°

Las trabajadoras que tengan a sus hijos menores de dos años en la sala cuna de la Fundación o en las que ésta contrate para prestar dicho servicio, tendrán derecho a disponer, para los efectos de dar alimentos a sus hijos, de a lo menos, una hora al día, la que se considerará como efectivamente trabajada para efectos de las remuneraciones. Este derecho podrá ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- En cualquier momento dentro de la Jornada de Trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la Jornada de Trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. En conformidad al Artículo 206 del Código del Trabajo, Artículo 2 de la Ley N°21.155 y Artículo Único de la Ley N°20.166.

PÁRRAFO 3 - DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 50°

Permiso Postnatal Parental:

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, una vez terminado el permiso postnatal, por media jornada ordinaria, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. De conformidad al Artículo 197 bis del Código del Trabajo y la Ley N°20.545.

Para reincorporarse bajo esta modalidad de media jornada la trabajadora deberá dar aviso a la Fundación mediante carta certificada, enviada con al menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Dirección del Trabajo. De no efectuar esta

comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental en la modalidad tiempo completo.

La Fundación estará obligada a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeñe, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes del permiso prenatal. La negativa de la Fundación a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto.

La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que estas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

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 periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este Artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto del Artículo 197 bis del Código del Trabajo y Artículo 1 N°3 de la Ley N°20.545.

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.

Permiso Postnatal Paternal:

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 de nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o la madre que se le conceda la adopción de un hijo, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del niño, niña o adolescente, de acuerdo al Artículo 19 y

24 de la Ley N°19.620. El no uso del permiso en el tiempo establecido significa la pérdida del mismo.

ARTÍCULO 51°

Permiso por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años.

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre. En conformidad al Artículo 199 bis del Código Sanitario y la Ley 21.063.

ARTÍCULO 52º

Permiso por fallecimiento de un hijo, del cónyuge o conviviente civil.

Respecto a los permisos por fallecimiento, en el caso de muerte de un hijo el trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará, por 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. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento y tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. De conformidad al Artículo 66 del Código del Trabajo, Artículo 1 N°1 de la Ley N°20.137, Artículo 41 IV) de la Ley N°20.830 y Artículo 1 N°22 de la Ley N°19.250.

ARTÍCULO 53º

Permiso para la realización de exámenes médicos preventivos

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

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, las personas trabajadoras 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. En conformidad al Artículo 66 bis del Código del Trabajo y Artículo Único Ley N°20.769.

ARTÍCULO 54°

Permiso para miembros del Cuerpo de Bomberos.

Las personas trabajadoras 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, de acuerdo al Artículo 66 ter del Código del Trabajo y Artículo Único Ley N°20.907.

El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el Artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo. La Fundación podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este Artículo.

ARTÍCULO 55°

Permiso para trabajadores con hijos con trastornos del espectro autista (TEA).

Las personas trabajadoras 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, no se calificará esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo o como fundamento de una investigación interna. 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, de acuerdo al Artículo 25 de la Ley N°21.545 del Ministerio de Salud.

CAPÍTULO X - DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.

ARTÍCULO 56º

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades e inclusión laboral de las personas trabajadoras con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Fundación y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, realizadas en el entorno físico, social, comunicacional o actitudinal, con el fin que las personas con discapacidad puedan acceder, desempeñarse y participar en igualdad de condiciones con los demás de la organización.

Por su parte, Para los efectos de este Artículo, se entenderá por discriminación por motivos de discapacidad cualquier acto, omisión o trato diferenciado que, directa o indirectamente, tenga por objeto o resultado anular o alterar el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos laborales de una persona con discapacidad, conforme a lo establecido en la Ley N 20.609 y la Ley N°20.422.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más condiciones de origen físico, mental o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. En conformidad con el Artículo 7 y 8 de la Ley N°20.422, Artículo 3 de la Ley 21.015 y Artículo 2 del Decreto Supremo N°64.

ARTÍCULO 57º

Las empresas de 100 o más personas trabajadoras deberán contratar o mantener contratadas, según corresponda, al menos un porcentaje de personas con discapacidad o que sean beneficiarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en la normativa vigente y sus futuras modificaciones. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el Artículo 13 de la Ley N°20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. En conformidad al Artículo 157 bis del Código del Trabajo y Artículo 3 N°3 de la Ley 21.015.

CAPÍTULO XI - DE LAS SUGERENCIAS, CONSULTAS Y RECLAMOS.

PÁRRAFO 1 - DE LAS SUGERENCIAS, CONSULTAS Y RECLAMOS GENERALES.

ARTÍCULO 58º

La organización, contribuyendo con el espíritu de colaboración directa que debe existir entre las partes en el marco de las relaciones laborales, reconoce y garantiza el derecho de las personas trabajadoras a formular sugerencias, consultas y reclamos. En conformidad a lo dispuesto en el Artículo 154 N°6 del Código del Trabajo, el **Anexo N°2** de este Reglamento contiene el registro que consigna los distintos cargos de la Fundación y sus características técnicas esenciales, agrupados de acuerdo a sus objetivos generales.

ARTÍCULO 59º

Las sugerencias, consultas y reclamos relacionados con el desempeño del trabajador o con la forma en que este debe cumplir con sus obligaciones contractuales, deberán plantearlas a su Superior directo, y aquellas que se refieran a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean estos legales o convencionales, también deberán interponerse ante dicho superior, quien solo en caso de no poder o no tener atribuciones para resolver, deberá remitirlos cuando corresponda al Responsable de Prevención del Delito. Con todo, el trabajador podrá omitir hacer la presentación en que se contenga su sugerencia, consulta o reclamo a su jefe inmediato cuando éste pudiere estar o aquel creyere que está implicado en los hechos que lo

motivaron, en cuyo caso lo hará al superior del jefe en cuestión, de acuerdo con el Artículo siguiente.

ARTÍCULO 60°

El Superior directo del trabajador o el superior jerárquico a la cual excepcionalmente se haya dirigido en forma directa, según el caso, se ocupará de revisar la presentación y los antecedentes que le sirven de fundamento, y en conjunto con la opinión personal que se haya formado del caso, elevará la documentación a los niveles administrativos a quienes corresponda conocer, resolver y/o responder la presentación del trabajador, lo que deberá ejecutar en un plazo no superior a treinta días hábiles , contado desde aquel en que recibió la documentación, salvo que la cuestión, por su naturaleza, requiera ser resuelta en un lapso menor, evento en el cual deberá solucionarse tan pronto como aconsejen las circunstancias.

PÁRRAFO 2 - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA FUNDACIÓN

ARTÍCULO 61°

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

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 al superior directo o al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. De conformidad al Artículo 62 bis del Código del Trabajo y Artículo 1 N°1 de la Ley N°20.348.

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

- 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 fundamenta y finalmente firma de quien presenta el reclamo y fecha de presentación.
- Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuesta del mismo, el jefe

respectivo y del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas que corresponda.

- La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita, y ser entregada al trabajador a través del superior directo, dentro de un plazo no mayor a 30 días hábiles, contados desde la presentación del reclamo.
- Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.
- En caso de que el trabajador no esté conforme con la respuesta dada por la Fundación, podrá recurrir a su arbitrio a instancias administrativas o judiciales que corresponda. De conformidad a los Artículos 485 al 495 del Código del Trabajo.

De acuerdo al Artículo 154 del Código del Trabajo, el **Anexo Nº2** de este Reglamento contiene el registro que consigna los distintos cargos de la Fundación y sus características técnicas esenciales, agrupados de acuerdo a sus objetivos generales.

PÁRRAFO 3 - DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 62º

Se entenderá por acoso sexual 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. De conformidad al Artículo 2 del Código del Trabajo, Artículo 1 Nº1 a) de la Ley Nº20.005 y Artículo 1 Nº1 de la Ley Nº20.607.

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 que atente 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 insopportables, 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.

En la Fundación serán consideradas, entre otras, como conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

ARTÍCULO 63º

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta una multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Artículo 73 y siguientes de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Fundación pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Artículo 160 Número 1 Letra b) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTÍCULO 64º

En conformidad a lo dispuesto en el Artículo 154 Nº12 del Código del Trabajo y Artículo 1º Nº3 de la Ley Nº20.005, este Reglamento contiene el procedimiento para tratar los casos de acoso sexual.

ARTÍCULO 65º bis A:

Todo trabajador o trabajadora de la Fundación que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de Fundación Creseres, o la Inspección del Trabajo competente. Artículo 211-A del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 65º bis B:

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior deberá ser investigada por la Fundación en un plazo máximo de 30 días corridos. Para lo anterior, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas designará a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer estas materias, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia. Artículo 211-C del Código del Trabajo.

La Fundación derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía del acusado, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 5 días de haberse recibido el reclamo.

ARTÍCULO 65º bis C:

La denuncia deberá ser escrita, indicando el denunciante su nombre, apellidos y R.U.T., el cargo que ocupa en la Fundación; unidad donde se desempeña; una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante de acuerdo al Artículo 211-A del Código del Trabajo y Artículo 1 Nº7 de la Ley Nº20.005.

ARTÍCULO 65º bis D:

Recibida la denuncia, la Fundación tendrá un plazo de hasta dos (2) días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos (Artículo 211-B del Código del Trabajo) En el caso que la institución desee derivar el caso a la Inspección del Trabajo, el plazo se extenderá a tres (3) días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 65º bis E:

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, solicitará al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, la re-destinación de una de los partes, permiso temporal con goce de remuneraciones u otra medida que estime del caso, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Artículo 211-B del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 65º bis F:

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva de la investigación y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTÍCULO 65º bis G:

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

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

ARTÍCULO 65º bis H:

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Fundación a más tardar dentro de 20 días contados desde el inicio de la investigación y notificada, en forma personal, a las partes dos días después de entregado el informe.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 3 días siguientes al conocimiento del informe, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Artículo 211-C del Código del Trabajo. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la misma. Este informe será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.

ARTÍCULO 65º bis I:

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quien realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días.

ARTÍCULO 65º bis J:

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

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Fundación procederá a tomar las medidas de resguardo, tales como las descritas en el Artículo 73 y siguientes, u otras que

estime pertinente y las sanciones estipuladas en este Reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

ARTÍCULO 65° bis K:

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el Artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá presentar un recurso de reposición conforme al procedimiento general de sanciones que contiene este Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 65º bis L:

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. Artículo 211-D del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 65º bis M:

En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Artículo 211-E del Código del Trabajo.

PÁRRAFO 4 – DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CONTEXTO LABORAL

ARTÍCULO 66°

Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente. Corresponden a todos los seres humanos dotados de estatus de personas o ciudadanos con capacidad de obrar. El titular de estos derechos, cuando son vulnerados dentro de la Fundación, tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos. Se incorporan dentro de la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral el acoso sexual, acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo

El procedimiento de los Artículos anteriores respecto al acoso sexual también se aplicará para los casos de denuncia de **acoso laboral, discriminación laboral y menoscabo por teletrabajo o tele distancia**.

Se entenderá como **acoso laboral**, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento

ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo).

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

- Deben existir conductas que impliquen una agresión moral o física hacia él o las personas trabajadoras afectados o que sean contrarias a la dignidad de la persona, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que dichas conductas se ejerzan por una sola vez o en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
- Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o las personas trabajadoras afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisará, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.
- Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigir tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

Los actos de **discriminación laboral** (de conformidad al Artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo, Artículo 11 de la Ley N°21.155 y Artículo 1 N°1 de la Ley N°20.940), son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El teletrabajo es aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. El trabajo a distancia es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la Fundación. Se entenderá como **menoscabo**

por teletrabajo o tele distancia todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la Fundación, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc.

La falsa denuncia o denuncia falsa realizada por un trabajador será considerada como menoscabo, descrédito a la honra de aquel quien sin tener responsabilidad en actos de acoso laboral, sexual o violencia laboral.

ARTÍCULO 67

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en los Artículo 73 y siguientes de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Fundación pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Artículo 160 Número 1 Letra f) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO XII - LAS OBLIGACIONES DE LA FUNDACIÓN

ARTÍCULO 68°

FUNDACIÓN CRESERES con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de las personas trabajadoras, se obliga a:

- 1.** Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales (montos, ajustes, periodicidad, etc.).
- 2.** Adoptar las medidas necesarias para la protección eficaz de la vida y de la salud de las personas trabajadoras, manteniendo las condiciones adecuadas de Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo a la Ley Nº16.744 y al Decreto Supremo Nº594, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
- 3.** Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas, salvo en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

- 4.** Colaborar, de conformidad a sus medios y a las políticas, procedimientos y recursos que anualmente se aprueben por parte de la administración con dicho objeto, al perfeccionamiento profesional de las personas trabajadoras, de acuerdo a los programas de capacitación que diseñe.
- 5.** Cumplir, en general, las normas contractuales y legales, respetando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Asimismo, la Fundación garantizará un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre las personas trabajadoras.
- 6.** Respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo. No obstante, la Fundación podrá establecer diferencias en las remuneraciones fundadas en criterios objetivos, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de las personas trabajadoras.
- 7.** Realizar controles periódicos y en forma universal o general de las distintas herramientas de trabajo que proporciona la Fundación a las personas trabajadoras, a través de medios idóneos, no afectando la intimidad, vida privada o la honra de estos.
- 8.** Oír las sugerencias, consultas y reclamos que le formulen las personas trabajadoras o los representantes de las personas trabajadoras válidamente elegidos, siguiendo los conductos regulares y jerárquicos establecidos en su organización interna. En caso de reclamos por denuncia de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo o por no cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, la Fundación seguirá el procedimiento estipulado en el Capítulo XI De las Sugerencias, Consultas y Reclamos de este Reglamento y en las Leyes Nº20.005 y Nº20.348, respectivamente.
- 9.** No discriminar por motivos raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o normas u origen social, tanto en la contratación de las personas trabajadoras como en la apreciación de su desempeño y en el trato de estos.
- 10.** No podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo.
- 11.** Velar por que las trabajadoras embarazadas no efectúen trabajos considerados por la autoridad competente como perjudiciales para su salud o la de su futuro hijo.
- 12.** No perjudicar a un trabajador en cualquier forma, debido a sus labores sindicales o

gremiales lícitas.

- 13.** No inmiscuirse en las actividades sindicales de las personas trabajadoras.
- 14.** Mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- 15.** Investigar las denuncias y reclamos formulados por las personas trabajadoras de acuerdo al procedimiento regulado en el Capítulo XI De las Sugerencias, Consultas y Reclamos de este Reglamento.
- 16.** No permitir que se dirijan labores o que las personas trabajadoras las ejecuten bajo la influencia del alcohol y/o drogas ilícitas.
- 17.** Promover y aplicar medidas que ayuden a proteger el medio ambiente, tanto al interior de la Fundación como en la comunidad que la rodea.
- 18.** Cumplir la legislación vigente y otros compromisos asumidos por la Institución, en materias de calidad, seguridad, relación laboral, salud ocupacional y medio ambiente, en todos sus procesos.
- 19.** Los mecanismos de control que implemente Fundación Creseres, tales como cámaras de vigilancia, serán en términos que respete los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, entre los cuales se cuentan, la intimidad y la honra, así como la integridad física y psíquica de los mismos. Estos mecanismos deben ser conocidos por todas las personas trabajadoras, no tendrán un carácter clandestino. No deben estar dirigidos directamente al trabajador, sino que, en un plano panorámico, además la Fundación debe considerar que estos mecanismos de control no sean ubicados en lugares tales como baños, vestidores, entre otros.

PÁRRAFO 1 - DEL EJERCICIO DEL DERECHO LEY DE LA SILLA

ARTÍCULO 69°

La Fundación mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

Cada infracción a las disposiciones del presente Artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales. Será aplicable en este caso lo dispuesto en el Artículo 40 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XIII - LAS OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 70°

En Fundación Creseres, el cumplimiento de las obligaciones laborales busca garantizar un entorno seguro, respetuoso y profesional, promoviendo la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, y fortaleciendo el trabajo colaborativo y el compromiso de cada trabajador con la misión de la Fundación.

Son obligaciones de las personas trabajadoras de la Fundación, además de las que emanan de las leyes y sus reglamentos, de sus respectivos contratos y del presente Reglamento, las siguientes:

1. Cumplir el Contrato de Trabajo de buena fe, obligándose no solo a lo expresamente estipulado, sino también a todo lo que por Ley o por costumbre le corresponda y, en especial, a lo que emane de la naturaleza de la actividad laboral convenida, debiendo respetar todos los procedimientos establecidos por la Fundación, particularmente los contenidos en el contrato de trabajo, descriptor de cargo y el Manual de Prevención del Delito.
2. Cumplir las disposiciones, instrucciones y órdenes impartidas por los superiores jerárquicos de la Fundación, en el ejercicio de sus funciones y dentro del ámbito de sus competencias.
3. Acatar con diligencia y buena voluntad las órdenes de sus superiores jerárquicos en relación con las labores asignadas, cumpliendo con los deberes del cargo y atendiendo con especial corrección y cortesía a los usuarios y al público en general.
4. Cumplir y sujetarse a todas las normas, procedimientos y exigencias que dicte el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, incluyendo reglamentaciones, protocolos e instrucciones vigentes y futuras, dentro del ámbito de sus funciones.
5. Observar, en general, una conducta correcta, honorable y ética en todo momento.
6. Comenzar y terminar la jornada laboral puntualmente, conforme a los horarios establecidos en el contrato de trabajo suscrito.
7. Informar oportunamente al superior directo toda ausencia, debiendo justificarla mediante un medio fehaciente.
8. Cumplir las normas de registro y control de asistencia, registrando su ingreso mediante tarjeta magnética, reloj control, libro de asistencia o marcaje georreferenciado, sin anticiparse

o excederse de los márgenes de tolerancia de quince minutos antes o después de la jornada laboral.

9. Concurrir al trabajo en condiciones físicas, mentales, de higiene y presentación personal adecuadas, considerando la relación con los usuarios propios de cada programa, la estación del año y las características climáticas del lugar de trabajo. Durante el cumplimiento de sus funciones y en todo momento que tenga contacto con niños, niñas y adolescentes o sus familias, el trabajador deberá mantener una presentación personal adecuada, respetuosa y acorde con el contexto profesional, evitando olores invasivos o molestos provenientes del consumo de cigarrillos, tabaco u otras sustancias, aun cuando dicho consumo se haya realizado fuera del horario laboral o de las dependencias. Esta obligación busca resguardar el bienestar integral de los niños, niñas y adolescentes atendidos, favorecer un ambiente seguro, digno y saludable, y respetar los principios contenidos en la Ley N°21.430 sobre Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia y la normativa del Servicio de Protección Especializada.

10. Respetar a la Fundación y a sus representantes, en su persona y dignidad.

11. Observar buen comportamiento, orden y disciplina, dedicando toda su actividad, competencia y cuidado al desempeño de su trabajo, cuidando los bienes de la Fundación y de sus distintos programas.

12. Mantener relaciones respetuosas y cordiales con superiores, compañeros e integrantes del equipo de trabajo.

13. Desempeñarse con competencia y responsabilidad, respetando en todo momento los principios y valores éticos de la Fundación, los cuales tendrán carácter obligatorio y se considerarán parte integrante de las normas contractuales.

14. Mantener conducta de respeto, profesionalismo y colaboración en el entorno laboral, favoreciendo un clima positivo y armonioso, observando la normativa vigente en prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

15. Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos de la Fundación, tomando los resguardos necesarios para evitar la divulgación de información confidencial.

16. Las claves de acceso a los sistemas computacionales de la Fundación son personales, secretas e intransferibles. Las personas trabajadoras deberán protegerlas y notificar a su Superior directo cualquier filtración, siendo responsables de su cambio si terceros tienen conocimiento de ellas.

17. Abstenerse de registrar, almacenar o difundir imágenes, audios o datos personales de niños, niñas y adolescentes, salvo autorización expresa de sus representantes legales o de la Fundación, siendo en todo caso responsable de su uso adecuado y del cumplimiento de lo establecido en este Reglamento.
18. Asistir y cumplir con el proceso de inducción o socialización impartido por la Fundación, el cual será desarrollado por los distintos Departamentos que conforman la Dirección Nacional y tendrá carácter obligatorio para todas las personas trabajadoras.
19. Asistir y/o aprobar los cursos de capacitación dispuestos por la Fundación, procurando obtener el máximo provecho y remitiendo, al finalizar cada curso, el certificado correspondiente.
20. Participar activamente en los procesos de capacitación, reflexión ética, supervisión técnica y demás instancias que la Fundación disponga, orientadas al fortalecimiento de las prácticas profesionales protectoras.
21. Velar en todo momento por los intereses de la Fundación, evitando atenciones deficientes, deterioros de mobiliario, gastos innecesarios y otras situaciones similares según las funciones del trabajador.
22. Evitar el uso personal o ajeno de bienes materiales o recursos de la Fundación destinados a actividades laborales, incluyendo teléfono, fotocopiadoras, computadores, correo electrónico, internet, capacitación a distancia y herramientas de trabajo.
23. Utilizar y cuidar adecuadamente los implementos otorgados a trabajadores que deban usar vestuario o elementos de protección personal.
24. Cuidar y resguardar los bienes de la Fundación puestos a disposición para sus funciones, siendo responsable de pérdida, daño o deterioro por actos negligentes o dolosos, pudiendo la Fundación exigir reembolso parcial o total según la normativa laboral.
25. Utilizar correctamente y mantener en buen estado los bienes de la Fundación, asegurando que estén inventariados o dados de baja cuando corresponda, informando a su superior directo sobre deterioros o pérdidas.
26. Utilizar de manera adecuada y racional el correo electrónico institucional, internet y otras herramientas proporcionadas por la Fundación, destinándolas exclusivamente a fines laborales, manteniendo la información respaldada según los medios, formatos y frecuencias establecidos, resguardando su integridad y confidencialidad.

27. Las personas trabajadoras asignados a un vehículo institucional deberán mantenerlo limpio y en condiciones adecuadas, conducirlo conforme a la Ley de Tránsito y normativa vigente, destinándolo exclusivamente al cumplimiento de funciones, siendo responsables de su cuidado y del cumplimiento de este reglamento.
28. Utilizar de manera adecuada y responsable todas las instalaciones y áreas dispuestas por la Fundación, manteniendo los espacios de trabajo asignados en orden y limpieza durante el horario laboral.
29. Cumplir estrictamente las órdenes o disposiciones de prevención y seguridad impartidas por la Fundación, y reportar de inmediato cualquier lesión o accidente de trabajo al Superior Jerárquico respectivo.
30. Conducir vehículos particulares de manera responsable durante las funciones laborales, manteniendo y portando la documentación legal exigida: licencia de conducir vigente, cédula de identidad, permiso de circulación, seguro obligatorio de accidentes personales (SOAP) y certificado de revisión técnica o homologación, según corresponda.
31. Respetar la prohibición de fumar, consumir alcohol u otras sustancias prohibidas en todas las dependencias o instalaciones.
32. En caso de licencias médicas o permisos prolongados, el trabajador deberá tomar medidas para continuar cumpliendo con las obligaciones contraídas con la Fundación, incluyendo compromisos financieros u otros.
33. Conocer y aceptar los principios rectores de protección integral de niños, niñas y adolescentes establecidos en la normativa vigente, ejerciendo su rol con estricto apego a la dignidad, integridad física y emocional, privacidad y derechos de los niños, niñas y adolescentes bajo su atención. Cualquier vulneración será considerada falta grave.
34. Colaborar en procesos de investigación de acoso laboral, sexual o violencia laboral, haciendo las denuncias correspondientes de manera responsable, sin faltar a la verdad o realizar acusaciones falsas.
35. Denunciar de inmediato a la autoridad competente situaciones constitutivas de delito que afecten a niños, niñas y adolescentes atendidos, informando al director y registrando las actuaciones en la Ficha Única de Seguimiento de Casos.
36. Actuar de manera activa y diligente frente a cualquier amenaza, vulneración o riesgo para la integridad física, psicológica, emocional o social de niños, niñas y adolescentes. Esto

incluye:

- a) Detectar, documentar y comunicar de inmediato cualquier signo, indicio o revelación de vulneración de derechos, canalizando la información a los equipos responsables o autoridades competentes, según protocolos institucionales.
- b) Abstenerse de cualquier conducta pasiva o negligente que facilite la perpetuación del daño o entorpezca la intervención.
- c) Participar en capacitación, reflexión ética, supervisión técnica y otras instancias de fortalecimiento de prácticas protectoras. El incumplimiento de este deber será considerado falta grave.

37. Velar por el trato digno, evitando discriminación y estigmatización de los sujetos de atención y sus familias, asegurando respeto en todas las decisiones, informes y medidas que afecten a niños, niñas y adolescentes.

38. Informar y considerar la opinión de niños, niñas y adolescentes respecto a los procesos de intervención que les competen, en función de su edad y madurez.

39. Dar cumplimiento a la Resolución Exenta N°155 de 2022 y N°307 de 2022 de la Dirección Nacional del Servicio, relativa a procedimientos ante hechos constitutivos de delitos contra niños, niñas y adolescentes, incluyendo modificaciones o nuevas regulaciones, y registrar toda información conforme a los protocolos institucionales.

40. Dar cumplimiento a Resolución Exenta N°149 de 2022 de la Dirección Nacional del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, relativa a procedimientos ante el fallecimiento de niños, niñas y adolescentes atendidos por Fundación Creseres, incluyendo modificaciones o nuevas regulaciones y flujos de información.

41. Comunicar por escrito, dentro de los siete (7) días de sucedido, todo cambio en los antecedentes personales, para ser anotado en el registro respectivo o en el Contrato de Trabajo.

42. Mantener al día licencias, autorizaciones, títulos, certificaciones, declaraciones y otras exigidas por autoridades competentes, considerándose falta grave que la Fundación sea sancionada por descuido del trabajador.

43. Firmar anexos de contrato, registros de asistencia y control horario, certificados de feriados, reglamentos, manuales, protocolos e instrucciones, y conservar los documentos entregados para conocimiento o consulta.

44. Solicitar autorización escrita a su superior directo para la salida de cualquier elemento de propiedad de la Fundación fuera de sus instalaciones.
45. Portar correctamente la credencial de identificación personal entregada por la Fundación, siendo responsables de su uso y conservación, y notificar inmediatamente cualquier pérdida o extravío a su superior directo.
46. Renovar en los meses de Enero, Mayo y Septiembre los certificados de antecedentes para fines especiales, certificados de consulta de inhabilidad para trabajar con menores de edad, declaraciones juradas sobre el uso de psicotrópicos y condenas, y otras declaraciones conforme a lo exigido por la Fundación y las leyes.
47. Informar mediante declaración jurada el no consumo problemático de alcohol y/o la no dependencia grave de sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales, salvo uso justificado por tratamiento médico certificado.
48. Informar mediante declaración jurada la inexistencia de sanciones administrativas, penales o civiles por hechos constitutivos de violencia que afecten a niños, niñas y adolescentes bajo su cuidado, y notificar inmediatamente a su superior jerárquico si ocurriera alguna.
49. Informar mediante declaración jurada que no ha sido condenado por delitos que afecten o comprometan el patrimonio del Estado, especialmente malversación de fondos públicos, notificando a su superior jerárquico en caso de ocurrencia.
50. Realizar cada cuatro meses declaración jurada simple de no tener dependencia severa en el uso de estupefacientes, alcohol y drogas, cumpliendo con la actualización de la documentación solicitada para ejercer las funciones del contrato; el incumplimiento o falsedad será considerado acto grave.
51. Resguardar el uso de los fondos públicos confiados, actuando con diligencia, transparencia y responsabilidad, utilizando recursos únicamente para los fines autorizados, solicitando y rindiendo fondos según los procedimientos establecidos y dentro de los plazos, respaldando todos los gastos con documentación válida, restituyendo cualquier monto no ejecutado o rendido, y cumpliendo estrictamente con el Manual de Prevención del Delito y protocolos relacionados, de acuerdo a lo establecido en la ley y resoluciones pertinentes emanadas por el Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia. El incumplimiento será considerado falta grave.
52. Las personas trabajadoras deberán destinar la totalidad de su jornada laboral al cumplimiento de las funciones propias de su cargo, observando en todo momento la debida

diligencia, responsabilidad y dedicación en el ejercicio de sus labores.

53. Las personas trabajadoras deberán someterse, cada dos años o cuando la Institución lo requiera fundadamente, a evaluaciones de salud física y mental destinadas a verificar la idoneidad y compatibilidad con las funciones del cargo, de conformidad con lo establecido en su contrato de trabajo y en la normativa vigente.

En este sentido, la Resolución Exenta N°589 del 09 de junio de 2025: *“El personal que tenga trato directo con niños, niñas y adolescentes, deberá tener una salud mental y física comprobable compatible con el cargo, y las cualificaciones técnicas y/o profesionales necesarias para un correcto ejercicio del mismo. En razón de lo anterior, el personal deberá someterse cada dos años a una evaluación de salud física y mental.*

Cabe señalar que la salud mental y física compatible con el cargo, se comprobará a través del documento, certificado o informe médico emitido por un o una profesional del registro de prestadores individuales o institucionales de Salud. La obligación se debe cumplir, según el inciso 4º del artículo 54 de la ley 21.302, cada dos años, lo que dependerá de la situación de cada trabajador.

La ausencia de esta documentación o su negativa injustificada a someterse a las evaluaciones requeridas por el Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, será considerada falta grave, y podrá dar lugar al término de su vínculo laboral conforme a lo establecido en la legislación vigente y en los convenios suscritos con el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, normativa y resoluciones que para todos los efectos constituyen un pilar fundamental en la presente relación contractual”.

54. Las personas trabajadoras deberán presentar, al inicio de su relación laboral y de manera permanente durante su vigencia, las declaraciones juradas exigidas por la Institución, relativas a no registrar condenas, inhabilidades legales, consumo problemático de sustancias u otras circunstancias que afecten la idoneidad para el cargo. Asimismo, deberán informar de manera inmediata cualquier hecho sobreviniente que configure una causal de inhabilidad o que comprometa la idoneidad para el ejercicio de sus funciones.

55. Las personas trabajadoras deberán utilizar los bienes, equipos tecnológicos e insumos de oficina exclusivamente para fines laborales, velando en todo momento por su cuidado, conservación y buen uso. Asimismo, estarán obligadas a restituir dichos bienes a la Institución en caso de vacaciones, licencias médicas, permisos prolongados o al término de la relación laboral, conforme a las instrucciones impartidas por el Superior Jerárquico correspondiente.

CAPÍTULO XIV - LAS PROHIBICIONES QUE AFECTAN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 71°

En coherencia con la misión de la Fundación y con el deber de resguardar un ambiente laboral seguro, respetuoso y profesional, así como de garantizar la protección de los niños, niñas y adolescentes y sus familias, se establecen las siguientes prohibiciones. Su incumplimiento será considerado una falta laboral.

Queda absolutamente prohibido a las personas trabajadoras:

1. Faltar al trabajo sin justificación o abandonar el lugar de labores durante la jornada sin contar con la autorización correspondiente.
2. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas ilícitas o estupefacientes; introducirlas en los lugares de trabajo; consumirlas en estos o darlas a consumir a terceros; así como fumar en lugares no permitidos.
3. Mantener una conducta dentro o fuera de la Fundación, en aquellos casos en que la persona trabajadora actúe en representación de la misma, reñida con la moral y las buenas costumbres, especialmente cuando ello adquiere notoriedad entre las personas trabajadoras y el público usuario de la Fundación o redes de trabajo.
4. Portar armas de cualquier clase en horas y lugares de trabajo, salvo las personas autorizadas por la Fundación y por las autoridades competentes.
5. Iniciar o participar en riñas y golpes al interior de los recintos de la Fundación.
6. Usar prendas o accesorios no expresamente autorizados por el superior jerárquico. La vestimenta deberá cumplir siempre con los criterios de seguridad, higiene y presentación profesional establecidos por la Fundación.
7. Causar intencionalmente o por negligencia pérdidas o daños en las instalaciones, bienes y equipos de la Fundación.
8. Sustraer o retirar bienes de la Fundación sin la autorización formal correspondiente.
9. Involucrarse sentimentalmente con los niños, niñas y adolescentes, sus apoderados,

responsables o representantes legales.

10. Portar, permitir o incitar al consumo de alcohol, drogas y/o estupefacientes.
11. Registrar en los controles de asistencia, horas de ingreso o salida de otros trabajadores, o adulterar o falsificar las propias.
12. Permanecer, sin autorización, en los recintos de la Fundación después de terminada la respectiva jornada de trabajo.
13. Permanecer, sin autorización o motivo justificado, en los recintos de la Fundación fuera de su jornada laboral, incluyendo períodos de días libres o feriados. Se exceptúan los casos de atención médica (debidamente acreditada con el carnet de citación), el pago de remuneraciones u otras prestaciones de carácter laboral, y por el tiempo estrictamente necesario para dichos trámites. En tales situaciones, la persona trabajadora deberá concurrir directamente al sector donde realice la gestión, absteniéndose de visitar otros servicios o dependencias.
14. Realizar, en horas de trabajo, actividades distintas a las impuestas por el contrato, aunque sean sindicales, religiosas, doctrinales, deportivas u otras, salvo las excepciones legales.
15. Atender durante las horas de trabajo a personas sin vinculación con la Fundación o utilizar materiales de trabajo para fines personales. El tiempo de trabajo debe destinarse exclusivamente a las funciones laborales que correspondan.
16. Efectuar trabajos o negociaciones de carácter particular dentro de la Fundación, aun cuando estos se realicen fuera de la jornada de trabajo.
17. Comprar o vender, en nombre de la Fundación, cualquier clase de bienes sin la autorización correspondiente.
18. Utilizar instalaciones, bienes materiales o tiempo laboral de la Fundación en trabajos ajenos a esta. Por ejemplo, usar el correo electrónico institucional o internet para compras personales, ventas, envío de cadenas o información contraria a la integridad de las personas o las buenas costumbres.
19. Utilizar el tiempo de trabajo para la realización de actividades personales ajenas a la función encomendada, tales como efectuar o recibir llamadas telefónicas, enviar o responder mensajes de mensajería instantánea, interactuar en redes sociales o utilizar

cualquier otro medio de comunicación con fines particulares, salvo en casos de urgencia debidamente justificada.

20. Aprovecharse de manera ilícita, en beneficio propio o de terceros, de los beneficios otorgados por la Fundación a todas las personas trabajadoras.
21. Introducir en los lugares de trabajo copias ilícitas de software, hardware no autorizado por la gerencia respectiva, así como entregar o vender software, procedimientos, planos o información desarrollada para la Fundación con fines distintos a los previstos por esta.
22. Contraer obligaciones o compromisos que puedan dañar o contraponerse con los intereses de la Fundación, o involucrarse en hechos que perjudiquen su prestigio, integridad o buen nombre.
23. Divulgar o proporcionar a personas ajenas a la Fundación información que pueda considerarse reservada o confidencial, en especial aquella relativa a datos de trabajadores o que pueda servir para acciones riesgosas o ilícitas. Se considerará falta grave facilitar, sin autorización, nombres, direcciones, teléfonos, remuneraciones u otros antecedentes sensibles.
24. Constituir, en beneficio personal, derechos de propiedad intelectual cuando estos resulten del cumplimiento de funciones para con la Fundación o impliquen el uso de medios, elementos o información de esta. Esta prohibición aplica especialmente a programas computacionales, procedimientos, sistemas y en general a toda creación intelectual lograda en la prestación de servicios.
25. Incorporar a los equipos computacionales dispositivos adicionales o conexiones que puedan afectar la red de la Fundación, sin autorización expresa del Área Informática o quien ésta designe.
26. Ejercer, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la persona afectada, constituyendo acoso sexual conforme a la Ley y este Reglamento.
27. Presentar denuncias falsas con la intención de afectar la reputación u honra de algún trabajador.
28. Establecer contacto con niños, niñas y adolescentes a través de redes sociales,

mensajería privada u otros medios digitales no institucionales, sin autorización expresa e informada al superior jerárquico. Toda interacción digital debe ceñirse a fines exclusivamente profesionales, realizándose por canales oficiales e idóneos. Esta prohibición incluye comunicaciones con adultos responsables de los niños, niñas y adolescentes. Su transgresión será considerada falta grave.

29. Intervenir, directa o indirectamente, en casos donde exista un vínculo familiar, laboral o de otra índole con un niños, niñas y adolescentes o su familia. En tales situaciones, la persona trabajadora deberá inhabilitarse, informar a su superior directo y registrar el contacto en la plataforma digital dispuesta al efecto.
30. Mantener cualquier tipo de relación afectiva con los niños, niñas y adolescentes usuarios y sus familias, tanto por parte de la persona trabajadora como de su familia.
31. Incorporar en actas de reuniones el nombre y/o R.U.T de niños, niñas y adolescentes. En caso de ser necesario adjuntarlas como respaldo en denuncias o demandas, estos datos deberán ser tachados, resguardando siempre la confidencialidad de los niños, niñas y adolescentes atendidos por la Fundación.
32. Queda prohibido cualquier trato arbitrario que se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
33. Queda prohibido el uso único y exclusivo de IA (Inteligencia Artificial) en la generación de informes; sin prohibir su uso como herramienta de ayuda; sin embargo, se prohíbe su exclusividad; en especial en la generación de documentos que tienen características de confidencialidad, por eventuales filtraciones de información vinculada con el uso de herramientas como la IA.
34. Omitir, falsear, alterar o no comunicar oportunamente hechos sobrevinientes que configuren inhabilidades legales, sanciones vigentes o cualquier circunstancia que afecte la idoneidad exigida para el cargo. El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción grave, sancionable conforme al procedimiento disciplinario

establecido en el presente Reglamento, sin perjuicio de las demás acciones legales y contractuales que correspondan.

35. Se prohíbe el uso de bienes, equipos tecnológicos e insumos institucionales para fines personales o distintos a los propios de la función encomendada, así como su retención, deterioro o no devolución en los plazos y condiciones establecidos. El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción sancionable, sin perjuicio de las acciones legales y contractuales que correspondan.

CAPÍTULO XV - DE LA REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO

ARTÍCULO 72º

Se prohíbe a las personas trabajadoras fumar en todas las dependencias de la Fundación, Dirección Nacional y/o cualquiera de sus programas a nivel nacional, su casa matriz. Asimismo, tratándose de trabajadores que por la naturaleza de sus servicios se desempeñan fuera del recinto de Dirección Nacional o programas a nivel nacional, o realizan actividades en terreno, la prohibición de fumar se extiende por toda la jornada laboral. De conformidad con el Artículo 10 y 11 Ley N°20.660 y modifica la Ley N°19.419, en “Materia de Ambientes Libres de Humo de Tabaco”.

Finalmente, en aquellas actividades anexas a la prestación de servicios, en las cuales el trabajador deba representar o participar por encargo del empleador, se observará la siguiente conducta:

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- a. En medios de transporte de uso público o colectivo.
- b. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quién sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- c. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de: establecimientos de educación parvulario, básica y media.
- d. Ascensores.
- e. Recintos donde se expendan combustibles.
- f. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos,

- materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- g. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
 - h. Aeropuertos, terminales de buses, trenes y terrapuerto.
 - i. Teatros y cines.
 - j. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
 - k. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
 - l. Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
 - m. Dependencias de órganos del Estado.

Los organismos administradores de la Ley N°16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolos respecto de los contenidos de la información que éstas presten a las personas trabajadoras y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos de tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables. De conformidad al Artículo 14 de la Ley N°19.419.

CAPÍTULO XVI - DE LAS SANCIONES Y DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

ARTÍCULO 73°

El procedimiento de sanciones se regirá por los principios de proporcionalidad, gradualidad, debido proceso y respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

El proceso se iniciará a solicitud del superior jerárquico del trabajador o trabajadora respecto de una infracción a las obligaciones o prohibiciones establecidas en el presente Reglamento. La solicitud deberá presentarse vía correo electrónico o por escrito dirigido al superior jerárquico, acompañada de la documentación que dé cuenta de la infracción cometida, los fundamentos en que se basa, la descripción de los hechos y la sanción que se propone aplicar.

ARTÍCULO 74°

El superior jerárquico dispondrá de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados desde la recepción de la solicitud, para resolverla, solicitar mayores antecedentes o desestimar la sanción. Una vez adoptada la decisión, ésta se comunicará al solicitante y, en caso de aplicarse una sanción, se notificará al trabajador o trabajadora de manera personal con firma de recepción o constancia de negativa a firmar, y además mediante correo electrónico personal

registrado.

ARTÍCULO 75°.

El trabajador o trabajadora sancionada tendrá un plazo de tres (3) días hábiles contados desde la notificación para presentar un recurso de reposición con sus descargos sobre los hechos que motivaron la sanción. El recurso podrá presentarse por escrito o por correo electrónico a la misma autoridad que decretó la sanción, quien será responsable de revisarlo. Dicho recurso deberá ser resuelto dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados desde su recepción, notificando la decisión definitiva al trabajador o trabajadora mediante notificación personal y por correo electrónico. Esta decisión podrá confirmar, modificar o dejar sin efecto la sanción aplicada.

Se entenderá por recepción del correo electrónico el momento en que este ingrese a la bandeja de entrada del correo electrónico personal registrado por el trabajador o trabajadora ante la Fundación, con independencia de la fecha en que este lo abra o lea efectivamente.

ARTÍCULO 76°

Las sanciones se aplicarán de manera progresiva, atendida la gravedad de la infracción y los antecedentes del trabajador o trabajadora, salvo en los casos en que se trate de una falta grave que amerite sanción inmediata.

De conformidad al artículo 154 número 10 del Código del Trabajo, las sanciones aplicables serán únicamente las siguientes:

- a) amonestación verbal;
- b) amonestación escrita; y
- c) multa de hasta el veinticinco por ciento (25%) de la remuneración diaria.

Toda sanción escrita y toda multa se incorporará a la carpeta personal del trabajador o trabajadora y quedará disponible para efectos de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

CAPÍTULO XVII - NORMAS DE SEGURIDAD EN GENERAL

ARTÍCULO 77°

Fundación Creseres está facultada para implementar en sus instalaciones un sistema de

vigilancia que contemple un mecanismo de control audiovisual, dirigido a resguardar los accesos y lugares considerados de riesgo para las personas trabajadoras, usuarios y público objetivo, así como para los bienes organizacionales, en las siguientes condiciones:

- El control audiovisual no se dirigirá directamente al trabajador, sino en lo posible, se orientará en un plano panorámico.
- Deberá ser conocido por las personas trabajadoras de la Fundación, ya sean de Dirección Nacional o del proyecto en particular en que se pretende implementar el mecanismo de control.
- Su emplazamiento no abarca lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la Dirección Nacional o programas, dedicados al esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como salas de descanso, o aquellos en que no se realiza actividad laboral, como los baños, casilleros y salas de vestuarios.

CAPÍTULO XVIII - DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 78°

Fundación Creseres reconoce el derecho de las personas trabajadoras, cualquiera sea su naturaleza jurídica, de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas en conformidad al Artículo 212 del Código del Trabajo y Artículo 1º de la Ley N°19.069.

ARTÍCULO 79°

La Fundación no condiciona el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. El Código del Trabajo prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. De conformidad al Artículo 215 del Código del Trabajo y Artículo 4 Ley N°19.069.

ARTÍCULO 80°

Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no

se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la Fundación. De conformidad al Artículo 224, 235 y 243 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 81°

La Fundación no realizará acciones que sean consideradas prácticas antisindicales que atenten contra la libertad sindical. De conformidad al Artículo 289 del Código del trabajo.

CAPÍTULO XIX - LA DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 82°

La Ley N°20.609 tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Al Estado de Chile le corresponde elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República de Chile. De conformidad al Artículo 1 de la Ley N°20.609.

ARTÍCULO 83°

Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. De conformidad al Artículo 2 de la Ley N°20.609.

ARTÍCULO 84°

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza,

color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. De conformidad al Artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo, Artículo 11 Ley N°21.155 y Artículo 1 N°1 de la Ley N°20.940.

ARTÍCULO 85°

Todo trabajador o trabajadora que se sienta discriminado al interior de la Fundación por alguna circunstancia señalada en los Artículos 83 y 84 de este Reglamento, ya sea por su superior directo o por cualquier trabajador de la Fundación, podrá reclamar ante su empleador, sin perjuicio de las acciones judiciales de no discriminación arbitraria, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión que importe discriminación arbitraria. De conformidad al Artículo 3º de la Ley N° 20.940.

CAPÍTULO XX: PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 86°

La Fundación con el objeto de cuidar a las y las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la Ley N°21.643 la cual considera la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo ha establecido dos documentos para la regulación de esta materia, ellos son, el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, ambos documentos se encuentran en los **Anexos 6 y 7** respectivamente del presente reglamento.

ARTÍCULO 87°

La Fundación aplicará el Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación a todas las personas trabajadoras, incluidos superiores jerárquicos y gerentes o directores y alumnos en práctica y cuando corresponda a las visitas, usuarios o clientes, proveedores que acudan a las dependencias o centro de trabajo.

ARTÍCULO 88

Frente a las actualizaciones de los documentos, protocolos y procedimientos, serán

comunicados por los canales establecidos por la Fundación a todas las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 89°

La difusión de estos documentos se realizará por medio de acciones de difusión, a las y las personas trabajadoras sobre el contenido y cumplimiento tanto del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo como del procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Las acciones de difusión serán las siguientes:

- Capacitaciones presenciales y/o online dirigidas al personal propio como terceros.
- Entrega de documentos impresos, tales como folletos, dípticos, trípticos.
- Paneles informativos.
- Videos.
- Mail.
- Entre otros.

Cada vez que se realice una acción de difusión quedará registrada como evidencia objetiva de la actividad.

ARTÍCULO 90°

También se entregará capacitación a las y las personas trabajadoras, en relación a los peligros identificados y riesgos evaluados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER) junto a las medidas de prevención y protección que se consideran frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Y cada vez que exista actualización de la MIPER frente a este tema se informará por los canales de difusión de la organización.

ARTÍCULO 91°

Todo trabajador nuevo que se contrate se le pondrá en conocimiento de ambos documentos, protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 92°

Las capacitaciones que se realizan en relación a este tema, considerarán el proceso de denuncia, investigación y sanción vigente en la Fundación, poniendo énfasis en que la información que se entregará para reportar un caso evite las denuncias inconsistentes (incoherentes o incompletas).

ARTÍCULO 93°

En caso de presentarse un reporte por parte de las y las personas trabajadoras sobre acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo la Fundación dará cumplimiento a las directrices indicadas en el procedimiento de investigación y sanción el cual se ajusta a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Asimismo, las investigaciones deberán ajustarse a las directrices establecidas por el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para el efecto.

ARTÍCULO 94°

Frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, las y las personas trabajadoras se deberán tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia, denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello y en caso de ser necesario, cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

ARTÍCULO 95°

El trabajador que reporte un caso de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo con la intención de perjudicar a un compañero de trabajo presentando hechos falsos o maliciosos será sancionado de acuerdo al Artículo 73 del presente reglamento.

ARTÍCULO 96°

La Fundación a través de los canales establecidos informará semestralmente la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos al protocolo de prevención y al procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 97°

Cuando exista incumplimiento por parte de las y las personas trabajadoras de estos documentos las sanciones irán en regla de acuerdo a lo indicado en el Artículo 73 y siguientes de este reglamento.

TÍTULO 2: REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad se dicta en cumplimiento a lo dispuesto por:

Artículo 67 de la Ley Nº16.744, Sobre Seguro Obligatorio Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y las personas trabajadoras a cumplir con las exigencias que dichos Reglamentos les impongan. Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a las personas trabajadoras que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Título III del Libro I del Código del Trabajo".

Artículo 14º del Decreto Supremo Nº40 que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales "Toda Fundación o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La Fundación o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

Este Título de Higiene y Seguridad tiene como objetivos fundamentales:

- a) Fomentar, divulgar y aplicar la prevención de riesgos en seguridad e higiene en la Fundación.
- b) Contar con una dirección líder, eficiente y responsable en temas de prevención de riesgos.
- c) Disponer y trabajar con equipos y herramientas en forma segura para las personas trabajadoras.
- d) Utilizar elementos de protección, que cumplan con las normativas de certificación de calidad de los organismos competentes.
- e) Evitar que las personas trabajadoras cometan acciones subestándares en el desempeño de su labor.

- f) Evitar que las personas trabajadoras desempeñen sus labores en condiciones subestándares.
- g) Indicar a las personas trabajadoras las obligaciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos durante la ejecución de su trabajo.
- h) Indicar a las personas trabajadoras las prohibiciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos durante la ejecución de su trabajo.
- i) Indicar las sanciones que deben aplicarse para el caso de contravención de las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO N°98

La Fundación y las personas trabajadoras quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N°16.744 y a sus reglamentos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro por la autoridad y a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas de su Unidad de Prevención de Riesgos y/o de su Comité Paritario.

ARTÍCULO 99º

Definiciones: Para los efectos del presente reglamento en su título 2; se entenderá por:

- a) **Trabajador:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la Fundación por los cuales reciba remuneración.
- b) **Jefe inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de Sección, Jefe de Turno, Jefe de Programa u otro. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- c) **Fundación:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los Artículos Quinto y Séptimo de la Ley N°16.744.
- e) **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin

deterioro para su integridad física.

- f) **Organismo Administrador del Seguro:** Asociación Chilena de Seguridad, de la cual la Fundación es adherente.
- g) **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento y/o del Organismo Administrador.
- h) **Accidente del Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

- i) **Accidente del trabajo:** toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- j) **Enfermedad Profesional:** es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- k) **Acción Insegura:** Actos u omisiones cometidas por las personas trabajadoras que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
- l) **Condición Insegura:** Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.

ARTÍCULO 100°

La Fundación tomará todas las medidas necesarias y mantendrá en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras (dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas), informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, como también los implementos, equipos y herramientas necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

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

Para ello el trabajador se le proporcionará un instrumento de autoevaluación de riesgos para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores.

La Fundación deberá informar por escrito al trabajador, de acuerdo con los procedimientos contenidos acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos. De conformidad con el Artículo 152 Quáter M, 184 del Código del Trabajo, Artículo 3 Nº3 a) Ley Nº20.308 y Artículo 3 D.S Nº594.

PÁRRAFO 1 - RIESGO GRAVE E INMINENTE

ARTÍCULO 101°

Ante un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, Fundación Creseres informará inmediatamente a todos las personas trabajadoras afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo. En caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, la Fundación adoptará medidas para la suspensión inmediata de las áreas/programas afectados y la evacuación de las personas trabajadoras.

El trabajador podrá 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 informar a la Fundación dentro del más breve plazo, e informar de la suspensión a la Inspección del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la Fundación suspenderá las labores de forma inmediata y procederá a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. De conformidad al Artículo 184 bis del Código del Trabajo y Artículo único Ley Nº21.012.

PÁRRAFO 2 - CONTROL DE SALUD

ARTÍCULO 102°

Todo trabajador, antes de ingresar a dependencias del proyecto en particular o Dirección Nacional, podrá ser sometido a un examen médico preoccupacional, o podrá exigirle la Fundación al postulante presentar un certificado médico de aptitud.

ARTÍCULO 103°

Todo trabajador al ingresar a la Fundación deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, entregando datos referidos a enfermedades de base; contacto en caso de emergencia, datos de médico tratante; medicamentos que utiliza.

ARTÍCULO 104°

El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual, y, en general, cualquier discapacidad debidamente acreditada. Igualmente, y en consideración a la relación de presencialidad con colaboradores en el trabajo, debe comunicar cuando en su casa existan personas que padecan enfermedades infectocontagiosas de manera de prevenir potenciales contagios.

ARTÍCULO 105°

Cuando a juicio de la Fundación, del Comité Paritario o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, y lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar a examen médico a cualquier trabajador con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. De conformidad al Artículo 184 del Código del Trabajo, Artículo 71 Ley N°16.744 y Artículo 72 letra a) y g) del Decreto Supremo N°101.

CAPÍTULO II - DE LAS OBLIGACIONES

PÁRRAFO 1 - DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 106°

La Fundación tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos las

personas trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos mediante los canales de difusión oficiales. (Los riesgos son los inherentes a la actividad que se realiza).

Ver **Anexo N° 3** De la Obligación de Informar.

ARTÍCULO 107°

La Fundación debe mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo. De conformidad al Artículo 22 del Decreto Supremo N°40.

ARTÍCULO 108°

La Fundación dará cumplimiento a las obligaciones que establece el Artículo 90 de este Reglamento a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a las personas trabajadoras o de crear actividades que impliquen riesgos. Si no existen los Comités o los Departamentos, la Fundación proporcionará la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada. De conformidad al Artículo 23 del Decreto Supremo N°40.

ARTÍCULO 109°

Será obligación permanente de la Fundación adoptar las medidas de Prevención de Riesgos que sean necesarias para proteger efectivamente la vida y salud de las personas trabajadoras de ella.

ARTÍCULO 110°

Teniendo en cuenta que la Prevención de Riesgos Profesionales es de carácter obligatorio, las personas trabajadoras deberán cumplir todas las Normas de Seguridad que se identifiquen en el presente Reglamento.

PÁRRAFO 2 - DE COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 111°

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es una organización legal de participación conjunta entre la Fundación y las personas trabajadoras, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo, y se adopten acciones que contribuyan a su eliminación o control.

ARTÍCULO 112°

Serán consideradas prácticas antisindicales de la Fundación, obstaculizar la formación o funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes de conformidad al Artículo 289 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 113°

En toda Fundación, faena, sucursal o agencia en que trabajan más de 25 personas se constituirá un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la Fundación y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias para la Fundación y las personas trabajadoras. De acuerdo al Artículo 1 del Decreto Supremo N°54 y Artículo 66 de la Ley N°16.744.

ARTÍCULO 114°

Corresponderá a la Inspección del Trabajo respectiva decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, este funcionario deberá resolver sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario. De conformidad al Artículo 1 y 12 Decreto Supremo N°54.

ARTÍCULO 115°

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por representantes de la Fundación y de las personas trabajadoras; dicho Comité estará conformado por tres (3) titulares representantes de la Fundación y tres (3) titulares representantes de las personas trabajadoras. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. De conformidad al Artículo 3 del Decreto Supremo N°54.

ARTÍCULO 116°

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fúero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de las personas trabajadoras. El aforado será designado por los propios representantes de las personas trabajadoras en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la Fundación el día laboral siguiente a éste. De conformidad al Artículo 243 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 117°

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, cuando cumplan con el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto del Artículo 66 de la Ley N°16.744, que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. De conformidad al Artículo 66 bis de la Ley N°16.744.

ARTÍCULO 118°

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Fundación debe cumplir con las siguientes funciones y atribuciones dispuestas en el Artículo 66 de la Ley N°16.744 y Artículo 24 del Decreto Supremo N°54.

1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminantes del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

- Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
- Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
- Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2. Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o

procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;

- Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador.
- Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la Fundación;
- Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Fundación.

Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos:

- Nombre del accidentado y su trabajo;
- Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;
- Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y

consecuencias permanentes si las hubiere;

- Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la Fundación o por secciones o rubro de producción, según convenga;
- Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

7. Promover la realización de cursos de entrenamiento destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma Fundación, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

ARTÍCULO 119°

Todas las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritario que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones. De conformidad al Artículo 15 del Decreto Supremo N°54 y Artículo 66 de la Ley N°16.744.

ARTÍCULO 120°

Si la Fundación, por el número de trabajadores que ocupa, no está obligada a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá solicitar asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités, de los organismos especializados del Servicio de Salud, del Organismo Administrador del Seguro o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio de Salud haya facultado para desempeñarse como experto en prevención de riesgos. De conformidad al Artículo 23 del Decreto Supremo N°54.

ARTÍCULO 121°

Para todo lo que no está incorporado en el presente reglamento, en relación a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto la Fundación y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en forma íntegra en el Decreto Supremo N°54 del

Ministerio del Trabajo y Previsión Social que “Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad”.

PÁRRAFO 3 - DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTÍCULO 122°

Se entenderá por elemento de protección personal todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. De conformidad al Artículo 1 Decreto Supremo N°173 del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 123°

La Fundación deberá proporcionar a las personas trabajadoras, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la Fundación, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento, ver **Anexo N° 5** Formulario de Entrega de Elementos de protección Personal. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo. De conformidad al Artículo 82 del Código Sanitario, Artículo 68 de la Ley N°16.744 y Artículo 53 del Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 124°

Los elementos de protección personal que entregue la Fundación para ser usados en los lugares de trabajo sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales Artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto Supremo N°18 del Ministerio de Salud, sobre Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales. De conformidad al Artículo 54 del Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 125°

En caso de pérdida o deterioro culpable o doloso del elemento de protección entregado por la Fundación, que estén debidamente comprobados, el valor de la reposición será descontado de la remuneración del trabajador y/o de la liquidación que se efectúe con motivo de la terminación de su Contrato de Trabajo, en conformidad al Artículo 58 inciso 2 del Código del

Trabajo.

ARTÍCULO 126°

Los superiores directos serán responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección, motivando o instruyendo al trabajador sobre la importancia de utilizarlos.

El superior directo deberá detectar y dar solución a situaciones en que el trabajo que se efectúe necesite el uso de algún elemento de protección no considerado dentro de los existentes.

ARTÍCULO 127°

Los elementos de protección personal proporcionados por la Fundación a las personas trabajadoras son de propiedad de la Fundación y no podrán ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto o unidades en que laboren, salvo que la faena o las labores encomendadas al trabajador así lo requieran. La conducta contraria constituirá una infracción grave a las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 128°

El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Fundación cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Todo trabajador deberá informar en el acto al jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

El trabajador debe conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

Los elementos de protección personal son de uso personal e intransferible, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

ARTÍCULO 129°

Este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en su Artículo 73, consulta la aplicación de multa a las personas trabajadoras que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado. La aplicación de la multa se rige por lo dispuesto en el Código del Trabajo. De conformidad al Artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, Artículo 82 del Código Sanitario y Artículo 67 de la Ley N°16.744.

PÁRRAFO 4 - DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO O DE TRAYECTO

ARTÍCULO 130°

Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la Fundación, esto por efecto de posibles Accidentes del Trayecto.

ARTÍCULO 131°

La Fundación podrá aplicar un Procedimiento de Investigación de Accidente del Trabajo o de Trayecto que considere al menos las siguientes actividades:

- Revisión de documentación (Informes de detección de peligros- análisis de riesgos).
- Visita al lugar de los hechos.
- Entrevista a testigos del accidente.
- Entrevista al accidentado si es posible.
- Inspeccionar el lugar de trabajo (guía de observación).
- Construir un relato coherente de lo ocurrido.
- Listar los hechos.
- Ordenar los hechos en el árbol, que son las causas que dieron origen al accidente
- De la explotación del árbol derivará las medidas a adoptar y conocerá las causas del accidente por tanto conocerá las medidas correctivas.
- Con la información obtenida completar la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo DIAT.

Como referencia se puede utilizar la Guía Técnica de Apoyo Investigación de Accidentes del Trabajo de la Dirección del Trabajo.

ARTICULO 132º

En el caso de producirse un accidente en la Fundación que lesione a algún trabajador, el Jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en la faena por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

ARTÍCULO 133

Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la Fundación, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su superior jerárquico.

Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado a la Asociación Chilena de Seguridad,

dentro de las veinticuatro (24) horas de acaecido. En la denuncia ((DIAT) Denuncia Individual de Accidente del Trabajo) deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador la Fundación, y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechohabientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

ARTÍCULO 134°

Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Fundación. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

ARTÍCULO 135°

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el superior directo del accidentado practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de veinticuatro (24) horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por el Gerente del Área respectiva. Estos a su vez, podrán remitir al Organismo Administrador.

Para efectos del presente Reglamento, la investigación del accidente también puede ser realizada por el Comité Paritario, el Organismo Administrador de la Ley N°16.744, la Unidad de Prevención de Riesgos.

El formato por utilizar para la investigación de accidente será el establecido por la Fundación, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

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

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

ARTÍCULO 136°

El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo o de trayecto o que se encuentre en reposo médico por enfermedad profesional, no podrá trabajar en la Fundación sin que previamente presente un Certificado de Alta, otorgado por el médico tratante. El cumplimiento de esta norma será controlado por el superior directo del trabajador afectado, quien podrá consultar, en caso de dudas, a la respectiva área de personal de la Fundación.

PÁRRAFO 5 - DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 137°

La Fundación mantendrá un programa permanente de capacitación para las personas trabajadoras contratados en materia de Prevención de Riesgos con cursos, publicación de afiches, distribución de instructivos, charlas sobre peligros específicos, etc., Para los nuevos trabajadores la Fundación mantendrá programas de charlas de inducción que contempla Informar los Riesgos Laborales asociados a sus labores. La Fundación cumple con la Obligación de Informar los Riesgos Laborales por medio de los programas de capacitación y las charlas de inducción. De conformidad al Artículo 21 del Decreto Supremo Nº40.

El **Anexo N°4** del presente Reglamento, contiene el formulario de Obligación de Informar los Riesgos Laborales.

La Fundación para dar cumplimiento a la normativa vigente requerirá la permanente identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, el establecimiento y la implementación de las medidas de control de los riesgos, para las actividades rutinarias y no rutinarias, realizadas por el personal propio, de contratistas y visitas. Adicionalmente, con el propósito de dar cumplimiento al Decreto Supremo N°44/2023 de Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable desarrollará un Plan de Reducción de Riesgos de Desastres en Puestos de Trabajo para cada una de sus dependencias, las que contarán con metodología AIDEP y ACCEDER, y serán evaluadas y actualizadas de acuerdo a los requerimientos técnicos de cada dependencia y programa.

ARTÍCULO 138°

Todo trabajador nuevo y antiguo deberá asistir a un curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

ARTÍCULO 139°

Será responsabilidad del trabajador estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a realizar. De existir dudas sobre ellas, se deberá solicitar asesoría a su superior directo u otras áreas técnicas de la Fundación.

ARTÍCULO 140°

La Fundación mantendrá los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de las personas trabajadoras, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a ciento cincuenta (150) cm. De conformidad al Artículo 7 y 8 del Decreto Supremo N°594.

ARTÍCULO 141°

La Fundación y el trabajador deberán mantener en buenas condiciones de orden y limpieza los lugares de trabajo, áreas de circulación y edificios en general. De conformidad al Artículo 11 Decreto Supremo N°594.

ARTÍCULO 142°

El trabajador deberá notificar cualquier peligro (condición o acción insegura) o incidentes que ocurran, reportándolo a su superior directo o a través de los medios que la Fundación establezca. Deberá ser preocupación de cada superior directo motivar a las personas trabajadoras para que reporten los peligros e incidentes, canalizándolo al área que corresponda para el control del peligro informado.

ARTÍCULO 143°

Los superiores directos deberán estimular el aporte de ideas relativas a la Prevención de Riesgos, por parte de las personas trabajadoras, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y/o enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 144°

La Fundación mantendrá señalización visible y permanente en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el idioma de ellos, en las

zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias, así como la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario. De conformidad al Artículo 37 del Decreto Supremo N°594.

ARTÍCULO 145°

Las personas trabajadoras que manipulen sustancias peligrosas deberán estar debidamente capacitados sobre los peligros y riesgos asociados a su manipulación. De conformidad al Artículo 42 del Decreto Supremo N°594 y Artículo 13 del Decreto Supremo N°43.

ARTÍCULO 146°

El trabajador deberá estar siempre dispuesto a participar en los Programas de Capacitación que se coordinen en materias de Prevención de Riesgos, otorgándose por parte de sus superiores directos la autorización y apoyo necesario para participar en dichos programas.

ARTÍCULO 147°

El trabajador deberá presentarse en condiciones físicas satisfactorias a su trabajo. En caso de sentirse enfermo, deberá comunicarlo a su superior jerárquico.

ARTÍCULO 148°

Cuando un jefe determine y ordene a uno o varios trabajadores que ejecuten un trabajo, para lo cual no han sido entrenados y que presuma un riesgo de accidente, él o las personas trabajadoras podrán previamente consultar a la Unidad de Prevención de Riesgos o al Comité Paritario, quien luego de un análisis de riesgos, determinará las medidas de prevención a considerar. Las personas trabajadoras podrán negarse a ejecutar la labor riesgosa mientras no se cumple con las exigencias de prevención formuladas por la señalada a la Unidad de Prevención de Riesgos o al Comité Paritario.

ARTÍCULO 149°

El trabajador deberá hacer un buen uso de las escaleras, ocupando los pasamanos y evitando correr de acuerdo a la señalética establecida, subir o bajar despreocupadamente suprimiendo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física del trabajador. De conformidad al Artículo 37 del Decreto Supremo N°594.

ARTÍCULO 150°

El trabajador que maneje vehículos de la Fundación o los tenga a su disposición deberá, en un plazo prudente, asistir y aprobar un curso de “Manejo a la Defensiva en Vehículos Livianos” realizado por la Asociación Chilena de Seguridad.

ARTÍCULO 151°

El trabajador deberá preocuparse y cooperar con el cuidado, mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de los equipos, máquinas, herramientas de trabajo e instalaciones generales de la Fundación. Su preocupación no solo deberá limitarse a evitar incidentes que puedan afectarle a él, sino a todas las personas trabajadoras de la Fundación, lo que significa un compromiso real con la Prevención de Riesgos. De conformidad al Artículo 36 del Decreto Supremo N°594.

ARTÍCULO 152°

Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquier imprudencia o bromas de terceros, que al poner en movimiento la máquina cree condiciones inseguras. Esta misma precaución, deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

ARTÍCULO 153°

Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su jefe o a cualquier ejecutivo de la Fundación en su ausencia, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

ARTÍCULO 154°

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

ARTÍCULO 155°

La organización se preocupará de otorgar los recursos necesarios para implementar las medidas de prevención de riesgos que a juicio del Comité Paritario o del Asesor en Prevención de Riesgos, según corresponda y previo análisis de la situación, se determinen como necesarias.

PÁRRAFO 6 - DE LAS EMERGENCIAS

ARTÍCULO 156°

La organización contará con un plan de emergencias que incorpore todas las posibles emergencias que puedan producirse reguladas por el Decreto Supremo N°44, con sus

respectivos procedimientos, cadena de mando, plano que incluya todas las instalaciones, zonas de seguridad, vías de acceso y de salida, lista actualizada de sustancias peligrosas, equipos y elementos para combatir la emergencia. De conformidad al Artículo 42 del Decreto Supremo N°594 y Artículo 53, 166, 177 y 190 del Decreto Supremo N°43.

ARTÍCULO 157°

La organización implementará las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido. El control de los productos combustibles incluirá medidas como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso. De conformidad al Artículo 44 Decreto Supremo N°94.

ARTÍCULO 158°

La organización ante la existencia de algún riesgo de incendio mantendrá la cantidad necesaria de extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que se manipulen o se almacenen. Los extintores cumplirán con los requisitos y características que establece el Decreto Supremo N°44 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención. De conformidad al Artículo 45 al 51 del Decreto Supremo N°594.

ARTÍCULO 159°

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia. De conformidad al Artículo 48 del Decreto Supremo N°594.

ARTICULO 160°

Clases de fuego y formas de combatirlo:

1. Fuegos Clase A:

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

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

2. Fuegos Clase B

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

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

3. Fuegos Clase C

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas.

Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

4. Fuegos Clase D

Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTÍCULO 161°

El trabajador de la Fundación deberá participar activamente en los ejercicios de evacuación ante emergencias, manteniéndose informado sobre los instructivos y manuales con que deberá contar cada uno de sus centros de trabajo. Al mismo tiempo, deberá estar dispuesto a participar en los programas de entrenamiento sobre el uso de los extintores u otros equipos de protección de incendios en los cuales sea necesario instruirlo.

ARTÍCULO 162°

Las Brigadas de Emergencia de la Fundación y las personas trabajadoras que la conforman (brigadistas), deben cumplir con las funciones, obligaciones y responsabilidades establecidas en los Estatutos de Brigada y Emergencia de la Fundación, y que se entiende que forman parte del Contrato de Trabajo, ya que una vez que se integran a la Brigada se obligan a participar en las actividades que ésta realiza para prevenir riesgos en el trabajo y para actuar en casos de que tales riesgos se materialicen.

Contrato de Trabajo debería incluir una cláusula que indique: "Las partes, de común acuerdo, dejan establecido que el trabajador desempeña, además de las funciones propias de su cargo, todas las actividades requeridas para formar parte del Cuerpo de Bomberos, Brigada de Rescate Especializado y Brigada de Emergencia por Áreas."

"Asimismo, declaran conocer ampliamente que para los efectos de la cobertura de la ley 16.744, las funciones las cumplirá, tanto dentro como fuera de los recintos de la Fundación y, eventualmente, fuera de sus dominios, con la debida autorización de la Gerencia General/ 86

Dirección o sus mandantes.". De conformidad al Artículo 5 inciso 1 de la Ley N°16.744.

ARTÍCULO 163°

Todas las empresas que tengan la obligación de contar con planes de emergencia contra incendios y/o servicios o brigadas de extinción de incendios, deberán coordinarse con el Cuerpo de Bomberos que atiende su respectiva comuna. De Conformidad al Artículo 8° de la Ley N°20.564.

ARTÍCULO 164°

En Régimen de subcontratación, el Sistema de Gestión de la SST que deben implementar los contratistas deberá considerar la confección y establecimiento de un Plan de Emergencia de conformidad al Artículo 9 inciso 3 del Decreto Supremo N°76.

ARTÍCULO 165°

En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyen peligro inminente para la salud o vida de las personas trabajadoras y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral. De conformidad al Artículo 28 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 que "Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo".

PÁRRAFO 7 - DE LA APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS MINSAL

ARTÍCULO 166°

La Fundación aplicará los Protocolos del Ministerio de Salud que correspondan de acuerdo a la identificación de peligros, para adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de las personas trabajadoras cuando puedan estar expuestos a agentes físicos, agentes químicos o agentes biológicos que puedan producir una enfermedad profesional. **Ver Anexo N° 5 Protocolos MINSAL.**

PÁRRAFO 8 - DECRETO 1 “DETERMINANDO LAS ACTIVIDADES CONSIDERADAS COMO TRABAJO PELIGROSO, E INCLUYE DIRECTRICES DESTINADAS A EVITAR ESTE TIPO DE TRABAJO, DIRIGIDAS A LOS EMPLEADORES Y ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES, DE TAL MANERA DE PROTEGER LOS DERECHOS DE LAS Y LOS ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° Y 15° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

ARTICULO 167º

Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto, éstas puedan

resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor. De conformidad al Artículo 3° letra f del Decreto Supremo N°1.

ARTICULO 168º

Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza o por sus condiciones. Los menores de 18 años no podrán exponerse ocupacionalmente a radiaciones ionizantes de acuerdo al Artículo 15° del Decreto Supremo N°3.

ARTICULO 169º

Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el Artículo 13 del Código del Trabajo.

ARTICULO 170º

Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar en el sitio de la Dirección del Trabajo los antecedentes, contratos y anexos dentro del plazo de 5 días contado desde la incorporación del menor. De conformidad al Artículo 6 punto 2 del Decreto Supremo N°1.

Asimismo, al término de la relación laboral, la Fundación deberá informarlo en el sitio de la Dirección del Trabajo tal circunstancia, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 5 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor. De conformidad al Artículo 6 punto 2 del Decreto Supremo N°1.

ARTICULO 171º

Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la Fundación en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación. De conformidad al Artículo 2 del Decreto Supremo N°1.

PÁRRAFO 9 - DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS

ARTÍCULO 172º

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para todas las personas trabajadoras involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión de SST, la Fundación principal o mandante deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos las personas trabajadoras condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la Fundación mandante y las sanciones aplicables.

La Fundación mandante deberá velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del Artículo 66 de la Ley N°16.744, la totalidad de las personas trabajadoras que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. De conformidad al Artículo 66 bis de la Ley N°16.744 y el Decreto Supremo N°76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Aprueba Reglamento para la Aplicación del Artículo 66 Bis de la Ley N°16.744.

ARTÍCULO 173°

La organización, obra o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que impone el Seguro Ley N°16.744 a sus contratistas en su calidad de entidades empleadoras. Igual responsabilidad afectará a los contratistas con las obligaciones de sus subcontratistas.

La Fundación, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a las personas trabajadoras, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con las personas trabajadoras. La responsabilidad subsidiaria de la Fundación, obra o faena operará, en el caso de los subcontratistas, sólo en subsidio de la responsabilidad de los contratistas. Artículo 5 del Decreto Supremo N°101.

CAPÍTULO III - DE LAS PROHIBICIONES

PÁRRAFO 1 - DE LAS PROHIBICIONES EN GENERAL

ARTÍCULO 174°

Queda prohibido a las personas trabajadoras(as) de la Fundación lo siguiente:

- a. Asistir al trabajo bajo la influencia del alcohol y/o drogas, así como consumir bebidas alcohólicas y/o drogas en todas las instalaciones de la Fundación. También queda prohibido ejecutar labores bajo estos efectos en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- b. Fumar al interior de las instalaciones de la Fundación, especialmente en áreas con productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, de conformidad con el Artículo 44 del Decreto Supremo N°594 y el Art. 152 Quáter M del Código del Trabajo.
- c. Manipular, procesar, almacenar o ejecutar labores que impliquen la exposición propia, de su familia o de terceros, a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas o combustibles, de acuerdo con lo señalado en Artículo 5 y 42 del Decreto Supremo N°594.
- d. Cometer acciones inseguras que puedan comprometer la propia seguridad o la de otros trabajadores.
- e. Incumplir las medidas de prevención sanitaria, tales como distanciamiento físico, uso de mascarillas, higiene frecuente de manos, frente a riesgos de contagio por virus COVID-19 u otros similares, de acuerdo con lo establecido por la autoridad sanitaria.
- f. Desobedecer normas o instrucciones impartidas en materia de prevención de riesgos.
- g. Entregar información falsa o inexacta en la autoevaluación de riesgos para trabajos a distancia o teletrabajo.
- h. No usar los elementos de protección personal entregados por la Fundación para su seguridad.
- i. Destinar los elementos de protección personal a fines distintos de los laborales.
- j. Operar máquinas, equipos o herramientas sin estar capacitado, o efectuar trabajos peligrosos sin autorización del superior directo.
- k. Ingresar a lugares peligrosos donde exista prohibición expresa.

- I. Tratarse en forma particular, o por cuenta propia, lesiones derivadas de un accidente laboral y/o enfermedad profesional.
- m. Reparar equipos, máquinas, instrumentos o instalaciones por cuenta propia, sin ser la persona encargada o autorizada para ello.
- n. Negarse a participar en cursos o charlas de capacitación dirigidos a proteger la seguridad.
- o. Negarse a colaborar en la investigación de un accidente o esconder información sobre condiciones peligrosas.
- p. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones o reglamentaciones sobre prevención de riesgos, así como dañar equipos, instrumentos, herramientas o instalaciones de la Fundación.
- q. Ingresar a los lugares de trabajo artefactos tales como estufas eléctricas, anafres o calentadores de agua, sin autorización previa, por representar riesgos de incendio o lesiones.
- r. Hacer mal uso de los equipos de control de incendios de la Fundación (red húmeda, red seca, extintores, detectores de humo, sistemas de alarma, teléfonos, etc.) y/o vehículos de la organización.
- s. Resistirse a participar en simulacros programados por la Fundación para enfrentar emergencias.
- t. Resistirse a evacuar el lugar de trabajo ante una instrucción por emergencia detectada.
- u. No utilizar los dispositivos de seguridad existentes en equipos, instalaciones, herramientas y máquinas destinados a prevenir accidentes.
- v. Denunciar un accidente como laboral cuando no tenga relación con el trabajo.
- w. Exceder los límites de velocidad fijados por Ley, Vialidad, la Dirección General de Tránsito, otra autoridad competente o la propia Fundación, cuando ésta establezca límites menores.
- x. Transportar en vehículos de la Fundación a personas ajenas a la misma sin la autorización respectiva del superior directo.
- y. Conducir un vehículo manipulando un dispositivo de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital no incorporado de fábrica, salvo cuando se utilice un sistema de manos libres.
- z. Conducir un vehículo bajo los efectos del alcohol, drogas, estupefacientes o sustancias

psicotrópicas ilegales.

PÁRRAFO 2 - DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PROCESOS DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL. LEY 20.949

ARTÍCULO 175°

Respecto a la protección de las personas trabajadoras de carga y descarga de manipulación manual, se entenderá por Manipulación de Carga y/o Descarga, toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios Trabajadores. De conformidad al Artículo 221-F del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 176°

La organización velará por que se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. El trabajador que se ocupe de la manipulación manual de las cargas reciba una capacitación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud. De conformidad al Artículo 221-G del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior, queda prohibido a las personas trabajadoras de la Fundación lo siguiente:

- Llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas de peso superior a los 25 kilogramos, sin ayuda mecánica, tales como grúas, transpaletas, carros de arrastre, entre otros. De conformidad al Artículo 221-H del Código del Trabajo.
- Mujeres y menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas superiores a 20 kilogramos. Artículo 221-J del Código del Trabajo.
- Las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada. Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Artículo 221-I.

La guía técnica fue aprobada mediante Resolución Exenta N°22 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una herramienta que permitirá mejorar la gestión de los riesgos asociados al manejo manual de carga, tanto para la identificación, evaluación y control de estos, estableciendo niveles de implementación.

- Guía Técnica Para La Evaluación Y Control De Riesgos Asociados Al Manejo O Manipulación Manual De Carga Decreto Supremo N°63: Manejo manual de carga

- Resolución Exenta N°22: Actualiza guía técnica de evaluación y control de los riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga

CAPÍTULO IV - LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 177°

Las infracciones a las normas contenidas en este Reglamento serán sancionadas con una amonestación verbal en primera instancia y con una amonestación escrita en caso de reincidencia. Tratándose de infracciones calificadas graves por la Fundación, así como también en caso de una segunda reiteración de la misma infracción, se aplicará lo dispuesto en el Artículo siguiente.

ARTÍCULO 178°

El trabajador que contravenga en forma grave alguna de las normas de Higiene y Seguridad contenidas en este Reglamento, según calificación que hará la Fundación, será sancionado también con una multa de hasta 25% de la remuneración diaria. Correspondrá a la Fundación fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Estas multas de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N°40/1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, serán destinadas a otorgar premios a las personas trabajadoras de la Fundación que se destaque en Prevención, previo al descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16.744.

ARTÍCULO 179°

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todas las personas trabajadoras de la Fundación.

En todo lo no considerado en forma expresa en el presente Reglamento, tanto respecto de la Fundación como de las personas trabajadoras, se aplicarán las disposiciones de la Ley N°16.744, sus reglamentos, y el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 180°

De acuerdo con lo expresado en el Artículo 70 del Título VII de la Ley N°16.744 se considerará negligencia inexcusable o actos, omisiones o imprudencias temerarias, a las siguientes faltas o incumplimientos graves:

- a) Todas aquellas que, en forma deliberada involucren graves lesiones o daños físicos ocurridos o que a juicio del Comité Paritario la gravedad sea potencial.
- b) Todas aquellas que, en forma deliberada sin haber producido lesiones y/o daños serios tuvieron un alto potencial de gravedad para otras personas.
- c) Toda acción o falta de acción que en forma deliberada cause lesiones y/o daño a la persona u otras personas, al haberse comprobado que el causante tenía conocimiento y habilidades suficientes y que se encontraba física y mentalmente capacitado.
- d) Toda repetición deliberada de un acto inseguro que dio por resultado lesión y/o daño.
- e) Toda actitud negativa de un trabajador que, se refleje en incidentes con las características mencionadas en a), b), c) y d).

ARTÍCULO 181°

Cuando al trabajador se le aplica la multa contemplada en el Artículo 73 de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO V - PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMOS

PÁRRAFO 1 - LEY N°16.744 Y DECRETO SUPREMO N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 182°

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y al Organismo administrador la de los accidentes del trabajo.

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

ARTÍCULO 183°

Las personas trabajadoras o sus derechohabientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se

refieran a materias de orden médico.

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

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

Los plazos mencionados en este Artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos.

Si se hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correo.

ARTÍCULO 184°

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

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo esta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si estos fueran posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional (hoy Instituto de Previsión Social), la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al

organismo administrador de la entidad que lo solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

ARTÍCULO 185°

La Comisión Médica de Reclamos también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del Pago de Pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados.

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

ARTÍCULO 186°

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

- De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N°16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma ley y por la Ley N°16.395.
- De los recursos de apelación, que se interpusieron en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 79 del Decreto Supremo N°101/1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 187°

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

ARTÍCULO 188°

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

CAPÍTULO VI - DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

PÁRRAFO 1 - DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO O DE TRAYECTO

ARTÍCULO 189°

De acuerdo al Artículo 71 del Decreto Supremo N°101 y el Artículo 76 de la Ley N°16.744, en caso de accidentes del trabajo o de trayecto la Fundación deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Las personas trabajadoras que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a veinticuatro (24) horas de conocido el accidente.
- c) En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Fundación cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la

- urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
 - g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención.

ARTÍCULO 190°

Todo Trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o en su defecto al Jefe Administrativo.

ARTÍCULO 191°

Será obligación del superior directo del accidentado o del Jefe Administrativo, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente de trabajo o de trayecto.

ARTÍCULO 192°

Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Fundación. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera., cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

PÁRRAFO 2 - DE LAS DENUNCIAS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTÍCULO 193°

De acuerdo al Artículo 72 del Decreto Supremo N°101 y el Artículo 76 de la Ley N°16.744, en caso de enfermedades profesionales, la Fundación deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de las personas trabajadoras o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a las personas trabajadoras los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de veinticuatro (24) horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Fundación cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o extrabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en las personas trabajadoras alguna enfermedad profesional.

ARTÍCULO 194°

El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo o de trayecto o que se encuentre en reposo médico por enfermedad profesional, no podrá trabajar en la Fundación sin que previamente presente un Certificado de Alta, otorgado por el médico tratante. El cumplimiento de esta norma será controlado por el superior directo del trabajador afectado, quien podrá consultar, en caso de dudas, a la respectiva área de personal de la Fundación.

ARTÍCULO 195°

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Artículo 80 de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

CAPÍTULO VII - RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

ARTÍCULO 196°

El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N°40, en su Artículo 21 establece “Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos las personas trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada Fundación. Especialmente deben informar a las personas trabajadoras acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula,

sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos”.

ARTÍCULO 197°

El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N°40, en su Artículo 22 establece “Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo”.

ARTÍCULO 198°

El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N°40, en su Artículo 23 establece “Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el Artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a las personas trabajadoras o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva Fundación no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada”.

ARTÍCULO 199°

El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N°40, en su Artículo 24, establece “Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el Título VI, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los Artículos 11 y 13 del Decreto Supremo N°173/1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 69 de la Ley N 16.744”.

Ver **Anexo N°6** con Listado de Riesgos, Sus Consecuencias y las Medidas de Control.

DISPOSICIÓN FINAL - VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO

ARTÍCULO 200°

Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de las personas trabajadoras treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la Fundación.

De conformidad al Artículo 156 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 201°

La Fundación estará obligada a mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La organización deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador. De conformidad al Artículo 67 de la Ley N°16.744 y Artículo 14 del Decreto Supremo Nº40.

ARTÍCULO 202°

El presente Reglamento entrará en vigencia a contar del 16 de octubre de 2025, y sustituirá el anterior existente, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido modificaciones u observaciones por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la Fundación o las personas trabajadoras.

La distribución de un ejemplar será la siguiente:

- Trabajadores de la Fundación
- Seremi de Salud
- Dirección del Trabajo
- Asociación Chilena de Seguridad ACHS.

En el **Anexo 4** se adjunta modelos de **Formularios** de comunicación y registro.

ANEXOS

ANEXO 1 - TURNOS NORMALES Y POR SISTEMAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La distribución de turnos en la institución se entenderá acorde a las funciones y características del cargo a desempeñar, al igual que la línea de trabajo y/o tipo de programa en el cual se desempeñe.

Cargo, función o programa	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Dirección Nacional	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 16:30
Acompañamiento Familiar Territorial – Prevención Focalizada	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 16:30
Familia de Acogida Especializada	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 16:30
Programa de Prevención Focalizada	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 16:30
Programas de Intervención Especializada	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 16:30

Programa de Consumo	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 17:30	08:30 – 16:30
----------------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Si bien es cierto la jornada laboral se establece en el mismo rango horario; existen diferencias acordes a la ubicación geográfica.

Por ejemplo:

Dirección Nacional; ubicada en la comuna de Temuco; tiene una jornada laboral de lunes a jueves de 08:30 a 17:30 horas y los días viernes de 08:30 a 16:30 horas.

Programas desarrollados entre la región de Arica y Parinacota y la región de Los Lagos; tienen dos tipos de jornadas laborales en el mismo rango horario semanal:

- 08:30 a 17:30 horas de lunes a jueves
- 08:30 a 16:30 horas los días viernes.
- 09:00 a 18:00 horas de lunes a jueves.
- 09:00 a 17:00 los días viernes.

En el caso de los programas que se desarrollan en la región de Magallanes y Antártica Chilena; la jornada laboral es de lunes a jueves de 08:30 a 17:30 horas y de 08:30 a 16:30 horas los días viernes, pero considerando la diferencia respecto al resto del país por la zona horaria.

ANEXO 2 - REGISTRO DE CARGOS DE LA FUNDACIÓN

Este registro se incorpora al presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N°20.348 de 2009, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

Agrupaciones	Descripción	Cargos /Ocupaciones
Administrativos	Ejecutar y apoyar las actividades administrativas o de soporte interno de la Fundación. Puede implicar entrega de atención directa hacia tercera personas	<ul style="list-style-type: none">● Administración de Personal● Administrativo● Supervisor● Recepcionista● Secretaria● Analista de Inventario● Asistente contable● Contador.● Contador Auditor.● Apoyo administrativo.● Auxiliar de aseo.
Equipos profesionales técnicos y	Ejecutar y apoyar las actividades operativas de la Fundación, propias de la ejecución de las actividades para las cuales desarrolla sus actividades.	<ul style="list-style-type: none">● Psicólogos.● Trabajadores sociales.● Sociólogos.● Profesores.● Ingeniero civil● Ingeniero comercial.● Otras ingenierías.● Contadores y contadores auditores.● Terapeuta ocupacional.● Periodistas.● Abogados.● Administración pública.● Administrador de Fundaciones.

Agrupaciones	Descripción	Cargos /Ocupaciones
Directivos	Coordinar, supervisar, controlar y establecer las directrices de trabajo y actividades a realizar en las diferentes líneas y programas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Profesores. ● Ingeniero civil. ● Ingeniero comercial. ● Abogado. ● Trabajador social. ● Psicólogo. ● Contador Auditor. ● Administrador de Fundacións.

DESCRIPCIÓN POR TIPO DE LÍNEA PROGRAMÁTICA.

LINEA: FAE

PROPÓSITO DEL CARGO

El Profesional **Psicólogo(a) Captación modalidad FAE**, debe contribuir en el propósito de realizar un trabajo profesional acorde a los requerimientos y objetivos emanados del *Proyecto Familias de Acogida Especializada Creseres*, en relación al acogimiento externo .

FUNCIONES Y TAREAS

- Contribuir en un clima organizacional con conceptos de trabajo en equipo y colaboración interdisciplinaria, en forma permanente.
- Ser parte de un equipo FAE que gestiona la activación de garantías de derecho de lactantes, niñez y adolescencia, en complementariedad con el intersector.
- Conocimiento de las etapas metodológicas y enfoques transversales que se desprenden del proyecto FAE adjudicado, especialmente asociado al objetivo nº1 de captación-difusión-capacitación de mantención de familias de acogida externas. Esto en el radio de acción territorial que abarca el proyecto.
- Manejo de plataformas SIS (eventos del proyecto) y SITFA.
- Ser parte activa de las instancias del programa FAE Creseres xx, en torno a instancias de; reuniones ampliadas, reuniones técnicas, reuniones de coordinación profesional con Dirección de programa y duplas correspondientes, especialmente para el acogimiento externo, y toda otra instancia de garantía de derechos que emanen del programa en torno a familias de acogida externa y hacia la cultura del acogimiento.
- Mantener registro actualizado de carpetas de captación, difusión y evaluación de familias postulantes a acogimiento externo. así como los registros correspondientes en SIS, con sus respectivos verificadores.
- Manejo técnico-administrativo asociado a confección de informes de valoración de la idoneidad con familias externas.
- Contribuir y mantener el liderazgo en la confección del catastro provincial de redes , el cual debe ser actualizado y complementado constantemente según indicaciones emanadas de la dirección del programa FAE
- Contribuir activamente al diseño del plan de difusión del proyecto FAE, con énfasis en

la adaptación de familia de acogida externas y hacia la cultura del acogimiento, todo dentro del marco del proyecto FAE, adjudicado.

- Mantener el liderazgo en la ejecución de las actividades y gestiones de difusión local y provincial del programa FAE, con el objetivo de captación de familia de acogida externas como de difusión hacia la cultura del acogimiento.
- Mantener el liderazgo en las charlas informativas ya sean estas; grupales o individuales y duale a las personas interesadas en constituirse en familias de acogida externas
- Evaluar a las familias externas postulantes de acuerdo a la metodología y técnicas psicológicas del proyecto FAE adjudicado.
- Dara conocer a las familias externas postulantes los resultados del proceso de evaluación para el acogimiento familiar
- Elaborar el plan de capacitación para las familias postulantes que han sido idóneas en sus capacidades para acogimiento temporal.
- Realizar las sesiones de capacitación a las familias, con evaluaciones después de cada sesión para ir ejecutando las adecuaciones pertinentes, si fuera requerido así.
- Elaborar el informe integrado de valoración de idoneidad para el acogimiento externo.
- Dentro del trabajo de acogimiento externo, ser parte, si esto fuera requerido así, en audiencias de los Tribunales de Familia o con competencia en familia.
- Dentro el trabajo psicosocial, realizar la retroalimentación requerida en caso de acogimiento externo, como con los equipos psicosociales involucrados en el proceso, hacia el acogimiento de un niño/a o adolescente.
- Mantener actualizado el catastro de familias externas que se encuentran en acogimiento .

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Con formación y competencias disciplinarias en intervención en niñez y adolescencia vulnerada, intervención familiar, familias de acogida y trabajo en red.
- Contar con conocimientos sobre el funcionamiento de los Tribunales de Familia y Fiscalías, así como de la operatividad de la red Mejor Niñez.
- Habilidades para promover e implementar relaciones colaborativas en el equipo, con los usuarios/as (familias de acogida, familias de origen, niños/as o adolescentes) y entre todos los actores del acogimiento
- Habilidades para promover e/o implementar ambientes formativos estimulantes del desarrollo de los niños/as y adolescentes en el contexto familiar de acogida, según su especialidad.
- Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a las familias de acogida.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis y para la contención

psicoemocional.

- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo respecto de la protección de los niños/as, adolescentes e indicadores de estrés en los adultos a cargo de su cuidado.
- Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según su especialidad.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Habilidades para promover e implementar relaciones colaborativas en el equipo, con los usuarios/as (familias de acogida, familias de origen, niños/as o adolescentes) y entre todos los actores del acogimiento.
- Habilidades para promover y/o implementar ambientes formativos estimulantes del desarrollo de los niños/as y adolescentes en el contexto familiar de acogida, según su especialidad.
- Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a las familias de acogida.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis y para la contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo respecto de la protección de los niños/as, adolescentes e indicadores de estrés en los adultos a cargo de su cuidado.
- Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según especialidad.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respecto de programas ejecutados transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPÓSITO DEL CARGO

El Profesional **Psicólogo(a) de intervención modalidad FAE**, debe contribuir en el propósito de realizar un trabajo profesional terapéutico y de apoyo psicoemocional acorde a los requerimientos y objetivos emanados del *Proyecto Familias de Acogida Especializada Creseres*.

FUNCIONES Y TAREAS PSICOSOCIALES

- Contribuir en un clima organizacional con conceptos de trabajo en equipo y colaboración interdisciplinaria, en forma permanente.
- Ser parte de un equipo psicosocial que gestiona la activación de garantías de derecho de lactantes, niñez y adolescencia, en complementariedad con el intersector.
- Manejo de prácticas disciplinarias en Psicología, acorde a los requerimientos del proyecto adjudicado FAE Creseres.
- Conocimiento de las etapas metodológicas y enfoques transversales que se desprenden en el proceso intervencivo psicosocial de la modalidad FAE
- Manejo de plataformas SIS y SITFA. Revisión de documentación de cada niño, niña, adolescentes y sus familias, de igual manera, realizar carpeta individual del usuario, respetando el orden y formato sugerido para ello.
- Participación y liderazgo constante y permanente en instancias acorde a las necesidades de protección de cada LNNA tales como; judiciales e intersector, en este último, con especial relevancia en salud, salud mental y educación u otras pertinente, hacia el bienestar psicoemocional del LNNA
- Ser parte activa de las instancias del programa FAE Creseres xx; reuniones ampliadas, reuniones técnicas, reuniones de retroalimentación de duplas, reuniones de análisis de casos con Dirección o en su efecto jefatura técnica, y toda otra instancia de garantía de derechos que emanen del programa en torno a familias de acogida externa y hacia la cultura del acogimiento.
- Realizar mensualmente las gestiones técnicas en terreno como en oficina, de acuerdo a las etapas del proceso de intervención, correspondiente a su disciplina Psicología y dentro del trabajo psicosocial requerido. Implicando esto, la ejecución de sus acciones profesionales de acuerdo a proyecto adjudicado, así como los registros correspondientes en SIS y en la carpeta individual con sus respectivos

verificadores.

- Manejo técnico-administrativo asociado a confección de informes de valoración de la idoneidad, así como informes trimestrales y de egreso, esto durante todo el proceso de intervención.
- Dentro del trabajo psicosocial de intervención, Psicólogo/a debe evaluar la situación del lactante, niño/a o adolescente dentro de las condiciones de la familia en acogimiento ya sea extensa o externa, considerando el ajuste entre las necesidades del LNNA y las capacidades del acogimiento familiar, así mismo la situación de ajuste en las competencias parentales de la familia de origen para el logro de la reunificación familiar.
- Aplicar la metodología de evaluación y administración de pruebas psicológicas, según corresponda a la etapa del ciclo vital en que se encuentre el niño/a y adolescente, con la utilización de protocolos de administración y análisis de la información recopilada a través de los instrumentos utilizados.
- Dentro del trabajo psicosocial de intervención, el Psicólogo/a debe considerar el soporte entregado por las redes intersectoriales y comunitarias, especialmente en salud mental y escolar u otras, asociadas éstas últimas , a los gustos manifestados por los NNA, aplicando la metodología de evaluación establecida en proyecto adjudicado FAE .
- Realizar, dentro de la etapa de evaluación diagnóstica, una evaluación psicológica del niño /a o adolescente en acogimiento, con énfasis en las necesidades emanadas de este, así como las proyecciones de ajuste con las capacidades de los adultos a su cargo. Evidenciando tanto las áreas de desarrollo con lactantes así como consideraciones psicoemocionales afectadas que presenta el LNNA.
- Dentro del trabajo psicosocial, pre diseñar, ejecutar y conducir los planes de intervención con niños/as o adolescentes, de acuerdo a lo establecido en proyecto FAE adjudicado, y de acuerdo a la competencia de su disciplina: Psicología, asegurando la participación de los infantes y adolescentes, procedimiento que es co-construido con los mismos.
- Resaltar su participación activa en la devolución de la información obtenida durante la evaluación del lactante, niño, niña o adolescente realizada durante la etapa de evaluación diagnóstica, al usuario/a directo y de igual manera, a su familia de acogida y de origen, según sea el caso.
- Colaborar y coordinar en el acceso a prestaciones y beneficios de la red intersectorial y comunitaria en el espacio local, para los niños/ as y adolescentes, (extracurricular), realizando acompañamiento y psicoeducación con los mismos, y las gestiones atingen para su consecución, dejando registros claros en SIS así los registros en las carpetas individuales.
- Dentro del trabajo psicosocial, mantener la actualización del Plan de Intervención

Individual cada 3 meses, con participación del niño/a o adolescente, la familia de acogida y la familia de origen, así como el intersector.

- Otorgar apoyo técnico intensivo principalmente al niño/ a o adolescente en las familias de acogida externas o extensas durante los primeros 3 meses del acogimiento, participando en sistema de turnos para brindar asistencia telefónica u online fuera del horario de oficina y en días festivos y fin de semana.
- Coordinar y supervisar visitas del niño/ a o adolescente con su familia de origen.
- Realizar la observación vinculante del lactante, niño/a y adolescente con la familia de origen, así también con la familia en acogimiento, realizando el feedback correspondiente.
- Dentro del trabajo psicosocial, ser parte activa en la intervención con familia de origen favoreciendo la reunificación familiar.
- Realizar acompañamiento profesional y apoyo psicoemocional al niño/ a o adolescente en las familias de acogida externas o extensas, durante todo el acogimiento.
- Dentro del trabajo psicosocial, desarrollar intervenciones en terreno con las familias con que se proyecta el cuidado familiar estable, sea familia de origen o extensa durante la etapa de sostenibilidad de los cambios.
- Establecer coordinación para el inicio de causas de susceptibilidad de adopción y realizar seguimiento de la tramitación informando y preparando a todos los actores del acogimiento.
- Ser parte activa de la etapa de reunificación familiar, como hito relevante en la modalidad FAE.
- Ser parte activa en los hitos de bienvenida a las familias tanto de acogida como de origen, encuadre con las mismas y compromiso de colaboración familiar, motivando y resaltando el enfoque de derechos y enfoque de necesidades de los LNNA
- Ser parte activa en los hitos de evaluación con los NNA; proceso y sus avances, así mismo de su satisfacción con el proceso interventivo, recogiendo la opinión manifiesta, especialmente de los NNA.
- Ser parte activa de la etapa de reunificación familiar, como hito relevante en la modalidad FAE, evaluando constantemente la satisfacción de necesidades y revinculación del niño/a o adolescente con la diada progenitor/es-NNA.
- Registro de los casos a cargo en SIS SPE y en carpeta individual (todas las acciones realizadas a partir del PII deben ser registradas en carpeta y SIS SPE).
- Participación en reuniones técnicas del equipo, con la finalidad de presentar casos y obtener una mirada externa a los procesos de intervención, a fin de tomar decisiones que permitan avanzar hacia el logro de objetivos en los tiempos establecidos.
- Dentro del trabajo psicosocial, participación en audiencias y cumplimiento de

gestiones instruidas por los Tribunales de Familia.

- Dentro del trabajo psicosocial, elaborar Informe de Egreso según estándares establecidos en proyecto FAE Creseres adjudicado y solicitar el egreso del niño/ a o adolescente al Tribunal de Familia.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Con formación y competencias disciplinarias en intervención en niñez y adolescencia vulnerada, intervención familiar, familias de acogida y trabajo en red.
- Contar con conocimientos sobre el funcionamiento de los Tribunales de Familia y Fiscalías, así como de la operatividad de la red SPE.
- Habilidades para promover e implementar relaciones colaborativas en el equipo, con los usuarios/as (familias de acogida, familias de origen, niños/as o adolescentes) y entre todos los actores del acogimiento
- Habilidades para promover y/o implementar ambientes formativos estimulantes del desarrollo de los niños/as y adolescentes en el contexto familiar de acogida, según su especialidad.
- Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a las familias de acogida.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis y para la contención psicoemocional.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo respecto de la protección de los niños/as, adolescentes e indicadores de estrés en los adultos a cargo de su cuidado.
- Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según su especialidad.

CARACTERISTICAS PERSONALES /

- Habilidades para promover e implementar relaciones colaborativas en el equipo, con los usuarios/as (familias de acogida, familias de origen, niños/as o adolescentes) y entre todos los actores del acogimiento.
- Habilidades para promover e/o implementar ambientes formativos estimulantes del desarrollo de los niños/as y adolescentes en el contexto familiar de acogida, según su especialidad.

- Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a las familias de acogida.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis y para la contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo respecto de la protección de los niños/as, adolescentes e indicadores de estrés en los adultos a cargo de su cuidado.
- Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según especialidad.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de programas ejecutados transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPÓSITO DEL CARGO

Secretaria/o contable modalidad FAE, encargada/o de realizar las principales acciones contables y administrativas, necesarias para asegurar que las cuentas del programa operen bajo bases eficientes y consistentes con las normativas financieras emanadas del Servicio Mejor Niñez. Además, es la encargado/a de la recepción y acogida de las personas; tales como, familias postulantes al acogimiento familiar, familias guardadores externas o extensas, familias de origen, niños, niñas y adolescentes, usuarios del programa FAE, u otros familiares de los LNNA atendidos, además de profesionales de red comunitaria y representantes de la Comunidad. Todo esto, en directa coordinación con la Dirección del programa FAE, favoreciendo a los objetivos del programa y al buen uso de los fondos de este, todo acorde a los requerimientos y objetivos emanados del *Proyecto Familias de Acogida Especializada Creseres*.

FUNCIONES Y TAREAS

- Contribuir en un clima organizacional con conceptos de trabajo en equipo y colaboración, en forma permanente.
- Recepción de público y respuesta a llamados telefónicos.
- Control de recepción de correspondencia, archivos u otros documentos del programa.
- Control y gestión de documentación contable del programa.
- Realización de libro de banco, libro de compras y comprobantes de ingresos y egresos de forma mensual.
- Manejo y registro de información contable en sistema SIS de Mejor Niñez.
- Actualización de inventario general del programa.
- Realización de rendición de cuentas del programa de forma mensual y envío oportuno a Servicio Mejor Niñez.
- Manejo y control de caja chica del programa.
- Ser parte activa en la coordinación administrativa contable con dirección del programa para la mejora continua de los procedimientos.
- Elaboración de transferencias para pagos de cuidadores, personal u otros proveedores.
- Solicitudes de presupuestos para reparaciones, compras de enseres para el programa y/o usuarios atendidos entre otros.
- Mantener respaldo físico y digital de documentación RRHH del programa, actualizado.
- Realización de conciliación bancaria.
- Registro y seguimiento de salida de dinero del programa.

- Registro y seguimiento de devoluciones o reintegros de fondos del programa.
- Pagos de AFP, Isapres, Impuestos y otros.
- Control y asistencia del personal de trabajo.
- Responsable del pago oportuno de cuentas del programa, tales como arriendo, telefonía, internet entre otros.
- Realizar todo tipo de trámites derivados de funciones financieras.
- Registro detallado de bodega, materiales e insumos del programa.
- Tramitación de licencias médicas y otros

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Experiencia en tareas de recepción y atención de público.
- Capacidad de organización de documentos contables..
- Manejo informativo nivel usuario.
- Capacidad de relacionarse de forma adecuada con equipo y usuarios.
- Que domina manejo de Office y redacción de documentos.
- Trabajo orientado al cumplimiento de objetivos y metas y con orientación a la excelencia.
- Capacidad de trabajo cooperativo en relación a metas institucionales y de permear con la misión y visión de la institución.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad de contacto interpersonal adecuado, sociabilidad y buenas relaciones personales así como cordialidad en el trato.
- Capacidad de disposición para el trabajo en equipo.
- capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios
- Capacidad para la planificación, sistematización y propuestas en la mejora de las funciones atingentes a lo financiero administrativo y de RRHH.
- Motivación al logro.
- Capacidad de colaboración y apoyo en gestiones financieras con Difracción.
- Alta tolerancia a la frustración.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los LNNA
116

atendidos e información reservada de la institución, como de los funcionarios que ejercen funciones profesionales dentro del programa.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas contable y de procedimientos administrativos y financieros realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de programas ejecutados transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales y dirección del programa, en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPÓSITO DEL CARGO

Funcionaria/o **Servicios menores y de Aseo**, debe contribuir y realizar labores de aseo y limpieza en oficinas, salas de espera, antejardín, baños, comedores, pasillos, patios, bodega y, en general, todas las áreas del proyecto FAE , velando por el cumplimiento de las normas internas así como con las leyes y reglamentos que rigen su quehacer, todo acorde a los requerimientos y objetivos emanados del *Proyecto Familias de Acogida Especializada Creseres* .

FUNCIONES Y TAREAS

- Contribuir en un clima organizacional con conceptos de trabajo en equipo y colaboración interdisciplinaria, en forma permanente.
- Asegurar el debido aseo y limpieza de las dependencias del programa FAE en general.
- Mantener accesos al programa limpios y accesibles a los usuarios
- Mantener sala de espera y baños limpios.
- Limpieza de salas de atención y sala de equipo profesional.
- Avisar oportunamente sobre reparaciones u otros similares que permita gestionar su mantención o reparación, contribuyendo a la calidad de las condiciones para la operativa del programa.
- Apoyar en la recepción de las familias, usuarios/as directos LNNA, así como comunidad e intersector , contribuyendo al buen trato, al trato amable y considerativo de las personas.
- Colaborar en la custodia de los bienes del programa como en la mantención de los mismos en cuanto a su durabilidad.
- Colaborar en servicios menores de estafeta, compras menores, y símiles requeridos para el trabajo colaborativo del programa FAE
- Entregar eficiencia en sus tareas de aseo, desinfección y cumpliendo con las normas sanitarias.
- Contribuir con el inventario de bienes y bodega con el fin de mantener dichas unidades siempre actualizadas.
- Realizar cualquier actividad de índole similar a las anteriores que su jefatura le requiera.
- Ser parte activa en actividades de equipo FAE asociadas a la garantía de derechos y la cultura del acogimiento.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS

- Licencia de enseñanza media completa.
- Deseable experiencia de 1 año en cargos de similar naturaleza, con referencias comprobables.
- Deseable conocimientos en prevención de riesgos.
- Deseable experiencia en atención al público.

REQUERIMIENTOS DEL CARGO

- Contar con salud compatible para el cargo.
- Mantener conducta adecuada y relaciones interpersonales saludables con el equipo de trabajo.
- Mantener trato cordial con los usuarios, ya sean familias cuidadores, externas o extensas, LNNA y profesionales de redes comunitarias.

EXPERIENCIA

Haber desarrollado actividades acorde a sus tareas y funciones, relacionadas con servicios menores y de aseo.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- Capacidad colaborativa al trabajo en equipo.
- Trato cordial y de respeto hacia equipo de trabajo y usuarios atendidos.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios, dinamismo, proactividad y creatividad, así como iniciativa.

PROPÓSITO DEL CARGO

El Profesional **Trabajador/a Social de intervención modalidad FAE**, debe contribuir en el propósito de realizar un trabajo profesional acorde a los requerimientos y objetivos emanados del *Proyecto adjudicado Familias de Acogida Especializada Creseres*.

FUNCIONES Y TAREAS PSICOSOCIALES.

- Contribuir en un clima organizacional con conceptos de trabajo en equipo y colaboración interdisciplinaria, en forma permanente.
- Ser parte de un equipo psicosocial que gestiona la activación de garantías de derecho de lactantes, niñez y adolescencia, en complementariedad con el intersector.
- Manejo de prácticas disciplinarias de Trabajo Social, acorde a los requerimientos del proyecto solicitado
- Conocimiento de las etapas metodológicas y enfoques transversales que se desprenden en el proceso interventivo de la modalidad FAE
- Manejo de plataformas SIS y SITFA. Revisión de documentación de cada niño, niña, adolescentes y sus familias, de igual manera, realizar carpeta individual del usuario, respetando el orden y formato sugerido para ello.
- Ser parte activa de las instancias del programa FAE Creseres xx, en torno a instancias de; reuniones ampliadas, reuniones técnicas, reuniones de retroalimentación de duplas, reuniones de análisis de casos con Dirección o en su efecto jefatura técnica, y toda otra instancia de garantía de derechos que emanen del programa en torno a familias de acogida externa y hacia la cultura del acogimiento.
- Realizar mensualmente las gestiones técnicas en terreno como en oficina, de acuerdo a las etapas del proceso de intervención, correspondiente a su disciplina de trabajo Social y dentro del trabajo psicosocial requerido. Implicando esto, planificación y ejecución de sus acciones profesionales, así como los registros correspondientes en SIS y en la carpeta individual, con sus respectivos verificadores.
- Manejo técnico - administrativo asociado a confección de informes de valoración de la idoneidad así como informes trimestrales y de egreso, esto durante todo el proceso de intervención.
- Establecer coordinación para el inicio de causas de susceptibilidad de adopción y realizar seguimiento de la tramitación informando y preparando a todos los actores del acogimiento.
- Ser parte activa de la etapa de reunificación familiar, como hito relevante en la modalidad FAE,
- Ser parte activa en los hitos de bienvenida a las familias tanto de acogida como de origen, encuadre con las mismas y compromiso de colaboración familiar
- Ser parte activa en los hitos de evaluación con las familias sobre el proceso y sus avances, así mismo de su satisfacción con el proceso interventivo.

- Ser parte activa de la etapa de reunificación familiar, como hito relevante en la modalidad FAE.
- Dentro del trabajo psicosocial de intervención, Trabajador Social debe evaluar las condiciones de la familia en acogimiento ya sea extensa o externa, considerando el ajuste entre las necesidades del LNNA y las capacidades del acogimiento familiar, así mismo la situación de ajuste en las competencias parentales de la familia de origen para el logro de la reunificación familiar. Aplicando la metodología de evaluación y administración de técnicas de evaluación de competencias parentales, con la utilización de protocolos de administración y análisis de la información recopilada a través de los instrumentos utilizados.
- Dentro del trabajo psicosocial de intervención, el Trabajador/a Social debe considerar el soporte entregado por las redes intersectoriales y comunitarias, especialmente en protección social, vivienda u otras asociadas,, coherentes con las necesidades familiares para favorecer la estabilidad y calidad del acogimiento de cada NNA así como para favorecer a la familia de origen en pos de la reunificación familiar, aplicando la metodología comprometida en el proyecto adjudicado.
- Dentro del trabajo psicosocial, pre diseñar, ejecutar y conducir los planes de intervención con familias e intersector, de acuerdo a lo establecido en el proyecto adjudicado FAE y la competencia de su disciplina: Trabajo Social, favoreciendo la participación de las familias a través de sus capacidades hacia el bienestar de los infantes y adolescentes, procedimiento que es co-construido con las mismas.
- Resaltar su participación activa en la devolución de la información obtenida durante la evaluación y valoración de idoneidad de las familias de acogida, realizada durante la etapa de evaluación diagnóstica, dicha devolución debe favorecer el diseño colaborativo del plan de trabajo mancomunado entre los participantes del proceso.
- Gestionar y coordinar la participación comunitaria así como el acceso a prestaciones y beneficios de la red intersectorial en el espacio local, para los familias, facilitando la inserción social de las mismas en favor de la garantía de derechos, realizando acompañamiento y psicoeducación sobre los procedimientos y seguimiento del acceso, tanto a las prestaciones como a la activación socio comunitaria.
- Dentro del trabajo psicosocial, mantener la actualización del Plan de Intervención Individual cada 3 meses, con participación del niño/a o adolescente, la familia de acogida y la familia de origen, así como el intersector.
- Participación y liderazgo constante y permanente en instancias acorde a las necesidades de protección de cada LNNA tales como; judiciales e intersector, en este último, con especial relevancia en protección social, vivienda u otros similares, asociados al bienestar de las familias en acogimiento como de las familias de origen, según pertinencia.
- Otorgar apoyo técnico intensivo a las familias de acogida externas o extensas durante los primeros 3 meses del acogimiento, participando en sistema de turnos para brindar asistencia telefónica u online fuera del horario de oficina y en días festivos y fin de semana.
- - Participación en reuniones técnicas del equipo, con la finalidad de presentar casos y obtener una mirada externa a los procesos de intervención, a fin de tomar decisiones que permitan avanzar hacia el logro de objetivos en los tiempos establecidos.
- Dentro del trabajo psicosocial, realizar intervención con familia de origen favoreciendo la

reunificación familiar.

- Dentro del trabajo psicosocial, participación en audiencias y cumplimiento de gestiones instruidas por los Tribunales de Familia.
- Elaborar Informe de Egreso según estándares establecidos en proyecto adjudicado FAE y solicitar el egreso del niño/ a o adolescente al Tribunal de Familia.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Habilidades para promover y/o implementar relaciones colaborativas en el equipo, con los usuarios/as (familias de acogida, familias de origen, niños/as o adolescentes) y entre todos los actores del acogimiento.
- Habilidades para promover y/o implementar ambientes formativos estimulantes del desarrollo de los niños/as y adolescentes en el contexto familiar de acogida, según especialidad.
- Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a las familias de acogida.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis y para la contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo *respecto* de la protección de los niños/as, adolescentes e indicadores de estrés en los adultos a cargo de su cuidado.
- Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según especialidad.

RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS.

- **Métodos y procedimientos:** Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.
- **Manejo de información:** Respeto de programas ejecutados transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.
- **Otorgar atención profesional de calidad:** cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.
- Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

LÍNEA: PDC.

DESCRIPCIÓN DEL CARGO

PROPÓSITO DEL CARGO

Es el responsable de realizar la gestión técnica, administrativa, financiera y de representación del Programa (PDC) y la Fundación en el territorio, utilizando para ello de forma eficiente el capital humano, los recursos financieros, de infraestructura y de información. Esto, en virtud de las orientaciones técnicas, objetivos y metas establecidas para la modalidad.

Funciones y tareas

- Coordinar a su equipo de trabajo, monitoreando la calidad de la atención a la población objetivo.
- Responsable de favorecer la articulación y complementariedad entre programas especializados del programa 24 horas.
- Articular acciones con representantes de organizaciones de base y gobierno local, así como supervisores técnicos y financieros del Servicio.
- Generar informes con antecedentes relevantes y actualizados en casos solicitados desde el Servicio.
- Asegurar que la información de los sujetos de atención esté actualizada y que la entrega sea oportuna cuando sea solicitado por el Servicio.
- Orientar la ejecución del proyecto de acuerdo con el convenio suscrito entre la institución colaboradora y el Servicio y cumplir con los requerimientos que corresponda.
- Conocer las orientaciones técnicas y administrativas (resoluciones, circulares, oficios, otros) establecidas por el Servicio y difundirlas entre el personal para su cumplimiento, según corresponda.
- Asegurar que la relación de complementariedad entre los programas se realice de manera adecuada.
- Gestionar los recursos administrativos y financieros del proyecto, con la finalidad que la intervención sea de calidad.
- Contribuir que las etapas de ingreso y egreso de los niños, niñas y adolescentes se traduzca en una instancia de acogida respetuosa, bien tratante, e informada.
- Establecer relaciones basadas en el respeto y buen trato con los sujetos de atención y sus familias y velando por la confidencialidad de la información.
- Representar a la modalidad ante Tribunales de Familia y otras instancias relacionadas con su quehacer, dentro de éstas el Servicio, participando con especial énfasis en reuniones de la red intersectorial, mesas de trabajo, reuniones bilaterales con otros servicios o instituciones del intersector y de la red programática del Servicio.
- Informar al respectivo Tribunal de Familia cualquier evento que afecte la integridad de alguno de los niños, niñas o adolescentes ingresados, indistintamente del lugar de ocurrencia.

- Participación en la Mesa de Gestión de Casos del circuito 24 horas en su comuna. Contemplar la designación de otro profesional en situaciones debidamente justificadas y sólo de fuerza mayor.
- Velar por la adecuada articulación del PII y/o PIU de cada uno de los usuarios atendidos dentro del circuito 24 horas y otros dispositivos a nivel local, que intervienen de manera simultánea.
- Adoptar todas las medidas de protección y seguridad que requieran los niños, niñas y adolescentes cuando se vean afectados en su integridad, activando los correspondientes protocolos, mientras el Tribunal de Familia, el Servicio y la institución colaboradora se informan, gestionan o adoptan las medidas judiciales y/o administrativas, según corresponda, con el objetivo de no interferir en el vínculo de los profesionales con las familias informando a éstas últimas del proceso.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Profesional de las ciencias sociales o de la salud, psicólogo/a, trabajador/a social o terapeuta ocupacional titulado/a, con formación y/o experiencia comprobable con coordinación de equipos y redes socio-comunitarias.

Conocimiento en materia de protección de derechos de la infancia y adolescencia, deseable formación en el tratamiento para el consumo de drogas y/o alcohol.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Capacidad de liderazgo, fijar objetivos y prioridades para el correcto funcionamiento del proyecto.
- Capacidad de planificar y gestionar acciones tendientes al logro de resultados de la modalidad.
- Contar con conocimientos sobre la intervención desde un enfoque de derechos.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis, generando espacios de contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Deseable experiencia en atención primaria, en atención familiar y manejo del enfoque sistémico.
- Conocimiento en materia de protección de derechos de la infancia y tratamientos para el consumo de drogas y alcohol.
- Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades del niño, niña o adolescente, implica disposición a servir de modo cordial y empático.
- Colaborar con otros miembros del equipo, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes.
- Aborda los conflictos de manera adecuada y flexibiliza ideas cuando se produzcan situaciones

de tensión.

- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad para trabajar bajo presión y alta demanda.
- Será responsable del desarrollo de las evaluaciones diagnósticas, diseño, ejecución de los PII en los casos donde interviene solo el programa y PIU en los casos donde exista complementariedad con otros dispositivos del circuito 24 horas, así como del plan de sustentabilidad.

EXPERIENCIA

Con al menos un año de formación, experiencia y competencias en intervención en niñez y adolescencia vulnerable, intervención familiar y trabajo en red.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerable.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de

sus funciones.

PROPÓSITO DEL CARGO

Líder del proceso de intervención psicológica asociado al tratamiento del abuso de sustancias de niños, niñas y adolescentes atendidos en el proyecto, realizando terapia individual-grupal, coordinando procesos interventivos interdisciplinarios.

Funciones y tareas

- Aporta en el proceso de evaluación diagnóstica a través de la realización de entrevistas, aplicación y análisis de instrumentos.
- Participación en el diseño y ejecución del Plan de Intervención Unificado, en conjunto con otros equipos especializados.
- Brindar atención psicoterapéutica individual y familiar en aquellos casos que lo requieran.
- Coordinación técnica de los procesos de intervención, manteniendo la información actualizada en las carpetas de cada caso, generando informes de avance.
- Participación en consultorías de salud mental.
- Velar por el cumplimiento de estándares éticos y de buena práctica clínica en la intervención.
- Realizar visitas domiciliarias en casos requeridos.
- Trabajar con la Red de Salud Mental y con el intersector.
- Trabaja colaborativamente con el psiquiatra y el técnico en rehabilitación.
- Registro de los casos a cargo en Sistema Informático del Servicio SIS y en carpeta individual.
- Realizar derivación asistida -cuando corresponda- de niños, niñas y adolescentes, ya sea a la red del Servicio, circuito 24 horas o redes institucionales y comunitarias.
- Participación en reuniones técnicas del equipo, con la finalidad de analizar los procesos de intervención y adoptar acciones que permitan avanzar hacia el logro de objetivos en los tiempos propuestos.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Psicólogo/a clínico/a y/o psicólogo/a clínico comunitario titulado/a, con formación y/o experiencia comprobable en intervención de población con consumo de alcohol y/u otras drogas.

Con experiencia laboral en el ámbito de salud o en instituciones públicas.

Experiencia y capacitación en temas afines: salud mental, alcohol y drogas, área judicial, VIF, trabajo en redes y trabajo comunitario.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Contar con conocimientos sobre la intervención desde un enfoque de derechos.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis, generando espacios de contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos

participantes de los procesos de intervención.

- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Deseable experiencia en atención primaria, en atención familiar y manejo del enfoque sistémico.
- Conocimiento en materia de protección de derechos de la infancia y tratamientos para el consumo de drogas y alcohol.
- Habilidad para identificar y satisfacer las necesidades del niño, niña o adolescente, implica disposición a servir de modo cordial y empático.
- Colaborar con otros miembros del equipo, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes.
- Aborda los conflictos de manera adecuada y flexibiliza ideas cuando se produzcan situaciones de tensión.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad para trabajar bajo presión y alta demanda.
- Será responsable del desarrollo de las evaluaciones diagnósticas, diseño, ejecución de los PII en los casos donde interviene solo el programa y PIU en los casos donde exista complementariedad con otros dispositivos del circuito 24 horas, así como del plan de sustentabilidad.

EXPERIENCIA

Con al menos un 1 año de formación, experiencia y competencias en intervención en niñez y adolescencia vulnerada, intervención familiar y trabajo en red.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerable.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PSIQUIATRA

Funciones y Tareas

- Evaluación inicial a todos los usuarios al momento del ingreso.
- Elaboración de diagnóstico clínico e intervención individual en salud mental especializada.
- Monitorear, supervisar, y/o cambiar en conformidad a la evolución del cuadro y/o respuesta orgánica, respecto de los tratamientos farmacológicos.
- Coordinación con redes de salud (corta estadía hospitalaria u otros dispositivos), cooperando con ese vínculo, estableciendo contacto con su par, de tal modo que facilite, el acceso a esa red, fortaleciendo la oportunidad de la intervención.
- Articulación con otros profesionales y técnicos intervinientes, con el fin de coordinar acciones.
- Participar en reuniones de equipo y de análisis de casos complejos cuando sea requerido.
- Trabajo coordinado con todo el equipo PDC, especialmente con psicólogo/a y técnico en rehabilitación.
- No involucrarse sentimentalmente con niños y/o adolescentes ni sus apoderados o responsables.
- Si fuma, deberá hacerlo fuera del lugar de trabajo y en horario diferente a sus actividades.
- Tomar conocimiento que se encuentra sujeto a las normas contempladas en la Ley nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre todos las personas trabajadoras y jefaturas.
- No portar, no permitir el ingreso, ni incitar al consumo de drogas o alcohol.
- No realizar conversaciones telefónicas, de mensajería y redes sociales de índole personal durante el horario de trabajo.
- Denunciar de inmediato a la autoridad competente las situaciones de vulneración a los derechos que fuere constitutiva de delito que afecten a cualquiera de los niños, niñas y adolescentes atendidos. En estos casos, así como en aquellas situaciones que no son constitutivas de delito pero hagan necesaria una medida judicial a favor del niño, niña o adolescente, deberá informar a su director para realizar la solicitud respectiva al Tribunal competente. De la misma forma, deberá, o registrar dichas actuaciones en la Ficha Única de Seguimiento de Casos.
- Guardar confidencialidad de todos los antecedentes o información que la fundación le proporcione con motivo del presente contrato, no pudiendo hacer uso de éstos para fines ajenos al mismo, y en consecuencia, no podrá, a cualquier título y/o medio revelar, difundir, publicar, vender, ceder, copiar, reproducir, interferir, interceptar, alterar, modificar, dañar, inutilizar, destruir, en todo o en parte esta información, ya sea durante la vigencia del contrato, como después de su término.
- Se hará responsable por el buen uso de la información adquirida en su rol y asume la responsabilidad de las consecuencias de un mal uso de ella dando libertad a la fundación el derecho a ejercer todas las acciones legales tendientes a demandar el reembolso de las sumas a las que eventualmente sea obligado a pagar como consecuencia de lo anterior, más la indemnización de los perjuicios que se hubieren ocasionado.
- Observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de sus funciones con

preeminencia del interés general sobre el particular.

- Velar por el trato digno evitando la discriminación y la estigmatización de los sujetos de atención y de su familia. Particular cuidado deberá tener en las medidas, informes o resoluciones que produzcan efecto en las decisiones de separación familiar.
- Informar y tener en cuenta la opinión del niño, niña y adolescente respecto a los procesos de intervención que le atañen, en función de su edad y madurez.
- Renovar en los meses de Enero, Mayo y Septiembre los siguientes documentos: certificado de antecedentes para fines especiales; certificado de consulta de inhabilidad para trabajar con menores de edad; y declaraciones juradas sobre el uso de psicotrópicos y de condenas.
- Informar por escrito e inhabilitarse para intervenir, de forma directa o indirecta, en el caso de tener algún vínculo familiar, de trabajo o de otra índole con un sujeto de atención y sus familias. A su vez todo contacto que sostenga con el NNA y su familia debe ser registrado en Senainfo, y si así no fuera, estará obligado a informarlo a su jefatura directa.
- Informar a través de declaración jurada el no consumo problemático de alcohol y/o la no dependencia grave de sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico certificado.
- Informar a través de declaración jurada que no se le han aplicado sanciones administrativas, penales o civiles, por hechos constitutivos de violencia, de cualquier índole, que hayan afectado la vida o la integridad física o psíquica de los niños, niñas y adolescentes, bajo su cuidado; y que no se encuentra sujeto a alguna medida cautelar por el mismo tipo de situaciones.
- Informar a través de declaración jurada que no ha sido condenado por delitos que hayan afectado o comprometido el patrimonio del Estado, especialmente en malversación de caudales públicos.

PROPÓSITO DEL CARGO

Apoyar administrativamente a la Dirección del proyecto, contribuyendo así al correcto desarrollo de las labores de ésta y el cumplimiento de su Misión y Visión, así como de sus objetivos. Velando por el cumplimiento de sus normas internas así como de las leyes y reglamentos que rigen su quehacer.

Funciones y tareas

- Registrar información contable en sistema SIS SPE.
- Generar informe Financiero imprimir e ingresar personalmente por oficina de parte.
- Elaboración de protocolos y documentos funcionales a la actividad.
- Mantener respaldo físico y digital actualizado.
- Revisar semanalmente:
 - Registro libro banco.
 - Conciliación bancaria. (mensual)
 - Registro y seguimiento de salida de dinero.
 - Registro y seguimiento ingresos de dinero.
 - Registro y seguimiento devoluciones o reintegros.
 - Elaboración y/o revisión de liquidaciones de pago.
 - Previred.
 - Pagos de AFP e Isapre, Impuestos y otros.
 - Emisión y registro de cheques.
 - Chequeo y archivo de comprobantes de ingreso y egreso.
 - Supervisión y control rendición caja chica.
- Archivo con documentación actualizada del personal vigente y que ha participado del proyecto:
 - Contratos
 - Finiquitos
 - Licencias
 - Permisos

- o Documentación necesaria para la contratación del personal según requisito de SPE.
 - o Otros.
- Control y asistencia de personal se realiza registro diario de:
 - o Ausencias.
 - o Atrasos.
 - o Licencias médicas.
 - o Vacaciones.
 - o Permisos y otros.
- Responsable de pago oportuno de cuentas:
 - o Teléfono
 - o Arriendo
 - o Internet
 - o Seguridad
 - o Otras.
- Elaboración de documentación laboral:
 - o Contratos
 - o Finiquitos
 - o Cartas de aviso
 - o Notificaciones de movimiento del personal en AFP Y AFC
 - o Notificaciones inspección del trabajo vía internet.
- Realizar todo tipo de trámites derivados de su función financiera:
 - o Depósitos,
 - o Cobros,
 - o Reintegro
 - o Retiro de chequera

- o Retiro de documentos. Etc.
- o Registro de bodega e inventario: Llevar un registro cuidadoso de: Los materiales, Las inversiones. Registro diario de la entrada y salida de materiales de bodega y semanal del inventario de inversiones.
- Tramitación de licencias médicas y otros (Caja, Mutual, etc.).

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Título técnico de contador-administrativo.

Conocimiento Resolución Exenta 217 y la Resolución Exenta 208 y reglamentación financiera programas Mejor Niñez.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

Presentación Personal, hábil en planificación y organización, que domine el manejo de Word,

Excel, Power Point, internet y redacción de Documentos. Sociable y hábil apoyando actividades de recursos humanos.

Preocupación por cumplir con sus labores y metas, trabajar con orientación a la excelencia y a la mejora continua, alcanzando resultados establecidos de forma permanente y manteniendo al mismo tiempo sus emociones bajo control.

Actitud manifiesta para alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, demostrando un sentimiento de pertenencia con los valores y la misión de LA FUNDACION, respetando y promoviendo el cumplimiento de la normativa institucional y de la probidad como funcionario.

Capacidad para trabajar de forma cooperativa en el cumplimiento de las metas institucionales, tanto con su equipo de trabajo como con grupos de trabajo de otras áreas al interior de LA FUNDACION, promoviendo un clima organizacional basado en la confianza, respeto y cultura colaborativa.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.

- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerada.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPÓSITO DEL CARGO

Conducir las líneas de intervención referente al ámbito individual y grupal con orientación psicocomunitaria, incidiendo favorablemente en la modificación de patrones de consumo habitual o problemático.

Funciones y tareas

- Promover cambios en el patrón de consumo.
- Participación directa en el diseño de los planes de intervención, permanentemente retroalimentando y bajando a la cotidianidad los contenidos abordados en procesos clínicos.
- Responsable del diseño y la ejecución de estrategias de intervención psicocomunitaria, individual y grupal, con niños, niñas y adolescentes y sus familias.
- Coordinación con tutores de equipos de programas de intervención especializada PIE y programas de protección especializada en reinserción educativa para procesos de intervención en el territorio.
- Realizar acompañamiento territorial en acciones que favorezcan la reinserción social y el cambio de rutinas de consumo.
- Participar en reuniones de análisis de caso, en permanente coordinación con otras disciplinas participantes.
- Trabajo coordinado con todo el equipo PDC, especialmente con psiquiatra y psicólogo.
- Intervenir en situaciones de crisis, de acuerdo con el protocolo definido por el Servicio y lo especificado al respecto por el proyecto.
- Capacidad de adaptación al cambio y liderarlos.
- Amplio desarrollo de habilidades comunicacionales, orientación al servicio y a la obtención de resultados.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Técnico en rehabilitación titulado/a, con formación y/o experiencia comprobable en intervención con población infanto-adolescente en programas de tratamientos de drogas.

Deseable experiencia en materia de psicocomunitaria, en contexto de vulnerabilidad social.

Conocimiento en materia de protección de derechos de la infancia y tratamientos para el consumo de drogas y alcohol.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Contar con conocimientos sobre la intervención desde un enfoque de derechos.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis, generando espacios de contención.

- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Orientado a colaborar activamente con los miembros de su equipo o de otros programas que se enfoquen en la intervención de niños, niñas y adolescentes.
- Presentar flexibilidad para cambiar su punto de vista, a fin de llegar a acuerdos que ayuden a solucionar los conflictos.

EXPERIENCIA

- Con al menos un 1 año de formación, experiencia y competencias en intervención en niñez y adolescencia vulnerable, intervención familiar y trabajo en red.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerable.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos,

y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPÓSITO DEL CARGO

Coordinación de redes que fortalezcan los procesos de intervención del niño, niña o adolescente asociado a la superación de vulneración de derechos referente al consumo habitual o problemático de alcohol y/u otras drogas, que sean atendidos en el proyecto. De la misma forma, establecer relaciones de colaboración con instituciones públicas y/o privadas articulando recursos, generando redes de apoyo, beneficiando los procesos de intervención.

Funciones y tareas

- Establecer contacto con organismos locales que beneficien la intervención.
- Identifica y evalúa las redes sociales, de acuerdo con los objetivos para el tratamiento de consumo de alcohol y/u otras drogas.
- Convoca y asiste a reuniones de coordinación con redes públicas o privadas.
- Tomar contacto con cargos claves de dispositivos sanitarios, que faciliten el acceso expedito a los usuarios.
- Colabora en la definición de objetivos de intervención en el ámbito social, familiar y comunitario.
- Colabora en el conocimiento y utilización de las redes sociales de salud que cada niño, niña o adolescente tiene en su comunidad, promoviendo que se vincule a la familia y/o grupos de referencia.
- Se debe mantener actualizado e informar respecto de los cambios relacionados al niño, niña o adolescente y su intervención.
- Desarrollo de trabajo bajo presión y orientado a objetivos.
- Conocimiento del territorio y de las redes gubernamentales de atención.
- Poseer compromiso con la organización y facilitar el desarrollo de alianzas.
- Trabaja directamente con el/la directora/a del proyecto.
- Mantener actualizado el catastro y activada la red de organismo e instituciones locales y extensas consideradas como red de apoyo.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Trabajador/a social titulado/a, con formación, experiencia y/o conocimientos de redes de salud mental y comunitaria.

Conocimiento en materia de protección de derechos de la infancia y tratamientos para el consumo de drogas y alcohol.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Contar con conocimientos sobre la intervención desde un enfoque de derechos.

- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis, generando espacios de contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Se mantiene actualizado e informa respecto de los cambios relacionados con las funciones y tareas que les competen.
- Promueve el logro de los objetivos de su equipo de trabajo, aportando sus conocimientos.

EXPERIENCIA

- Con al menos un 1 año de formación, experiencia y competencias en intervención en niñez y adolescencia vulnerable, intervención familiar y trabajo en red.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerable.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

LÍNEA: PDE

DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Título Del Cargo	Director PDE
Número De Cargos	1
Nivel Del Cargo En La Institución	Profesional Directivo
Jornada De Trabajo	Código del Trabajo
Dependencia Jerárquica	Coordinador Zonal, Coordinador Nacional, Dirección Nacional.
Dependencia Funcional	Coordinador Zonal y/o Nacional programas, Dirección Nacional y/o Director Finanzas y Recursos Humanos.
Comunicaciones Colaterales	Dirección Nacional y/o Director Financiero y RRHH, Coordinador Nacional y/o Zonal, Directores de Programas, profesionales Red SPE, Supervisores Técnicos y Financieros SPE, Contador y Profesionales área Administrativa Nacional.

PROpósito DEL CARGO

Es el responsable de realizar la gestión técnica, administrativa, financiera y de representación del Programa (PDE) y la Fundación en el territorio, utilizando para ello en forma eficiente el capital humano, los recursos financieros, de infraestructura y de información. Esto, bajo estándares de calidad, velando por su adecuado funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de la modalidad, a fin de favorecer la superación de la vulneración al derecho a estudiar.

Funciones y Tareas

- Orientar la ejecución del proyecto de acuerdo al Convenio suscrito entre su Fundación Creseres y SPE, cumpliendo con los requerimientos que corresponda.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar, administrando eficientemente los recursos financieros entregados por subvención de acuerdo a normativa Mejor Niñez, a fin de generar condiciones acordes a las necesidades de la población atendida.
- Conocer las orientaciones técnicas y administrativas (resoluciones, circulares, oficios, otros) establecidas por SPE y difundirlas entre el personal de PDE para su cumplimiento, según corresponda.
- Generar un clima organizacional adecuado para el desarrollo del proyecto y las atenciones realizadas, bajo conceptos de trabajo de equipo y colaboración interdisciplinaria en forma

permanente.

- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas y adolescentes, asegurando además que el equipo de trabajo también lo haga.
- Informar y requerir, oportunamente a la Fundación, la disponibilidad de los recursos humanos necesarios, y según lo definido por SPE, para el cumplimiento de los objetivos de la modalidad, en caso de vacancia o necesidad de rotación del personal.
- Conducir técnicamente al equipo respecto de los procesos de intervención pedagógica con los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- Coordinar y supervisar los procesos de intervención desarrollados con la población atendida, como también del funcionamiento interno de PDE, a fin de garantizar la protección de los niños, niñas y adolescentes.
- Representar a la modalidad ante Tribunales de Familia y otras instancias relacionadas con su quehacer - dentro de éstas SPE-, participando con especial énfasis en reuniones de la red intersectorial, mesas de trabajo, reuniones bilaterales con otros servicios o instituciones del intersector y de la red programática de SPE.
- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Participación en la Mesa de Gestión de Casos del circuito 24 horas en su comuna. Contemplar la designación de otro profesional en situaciones debidamente justificadas y sólo de fuerza mayor.
- Responsable de favorecer la articulación y complementariedad entre los programas del circuito 24 horas de la comuna.
- Articular acciones con representantes de organizaciones de base y gobierno local, así como supervisores/as técnicos, financieros y gestores territoriales de SPE.
- Velar por la adecuada articulación del PIU de cada uno de los usuarios atendidos dentro del circuito 24 horas y otros dispositivos a nivel local que intervienen de manera simultánea. Orientaciones Técnicas, Programa de Protección Especializada en Reinserción Educativa PDE Programa 24 Horas 98 Servicio Nacional de Menores.
- Supervisar y asesorar técnica y administrativamente al personal de PDE en el cumplimiento de su rol de forma continua.
- Liderar y participar en los hitos de acogida al ingreso de los niños, niñas, adolescentes y familias. Monitorear el proceso de vinculación de éstos en PDE.
- Informar al respectivo Tribunal de Familia cualquier evento que afecte la integridad de alguno de los niños, niñas o adolescentes ingresados a PDE, indistintamente del lugar de ocurrencia.
- Adoptar todas las medidas de protección y seguridad que requieran los niños, niñas o adolescentes cuando se vean afectados en su integridad en coordinación con los equipos complementarios, activando los correspondientes protocolos, mientras el Tribunal de Familia, Mejor Niñez y la institución colaboradora, se informan y/o gestionan, y/o adoptan las medidas judiciales y/o administrativas, según corresponda con el objetivo de no interferir en el vínculo de los profesionales con las familias informando a éstas últimas del proceso.
- Asegurar la realización de reuniones técnicas del equipo PDE, y liderar su desarrollo.
- Proponer acciones que contribuyan al objetivo de los PIU cuando corresponda.
- Supervisar que se registre adecuada y oportunamente la información requerida en base de

datos institucional Senainfo.

- Supervisar el cumplimiento de todos los registros relacionados con la intervención psicosocial del niño, niña, adolescente y su familia.
- Gestionar la vinculación con representante de DAEM o del área de educación de la comuna.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Profesional titulado/a de las ciencias sociales (específicamente psicólogo/a o trabajador/a social) o Pedagogía o Psicopedagogía.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Capacidad de liderazgo en la conducción de equipos educativos (docentes, psicopedagogos y terapeutas ocupacionales).
- Capacidad para planificar, organizar y orientar al equipo hacia el logro de resultados.
- Habilidades personales para el trabajo colaborativo con su equipo y otras instancias relacionadas con la modalidad.
- Capacidad para comunicar ideas e instrucciones de manera clara, escuchar y considerar las opiniones técnicas de su equipo u otros.
- Capacidad de analizar, resolver y actuar ante situaciones complejas, conflictos o crisis.
- Deseable conocimiento y manejo de ley 20.032.
- Conocimiento y manejo Ley 16.744.
- Conocimiento y manejo de Leyes Laborales.
- Conocimiento en técnicas de supervisión y evaluación de personal.

EXPERIENCIA

- Experiencia de, al menos, 1 año en dirección y administración de recursos humanos y materiales.
- Experiencia de, al menos, 2 años en trabajo con niñez y adolescencia vulnerada en sus derechos.
- Experiencia de, al menos, 1 año en intervención educativa en contextos de vulnerabilidad.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- Capacidad de liderazgo y gestión de programas.
- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerada.

- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y administrativo contable para apoyo y coordinación de procedimientos realizados al interior del proyecto.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados para clarificar, apoyar e inducir a profesionales que asumen funciones en el proyecto. Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: El director es responsable por coordinar y supervisar las actividades que desarrolla el equipo profesional y administrativo del Proyecto, cautelando el cumplimiento de los objetivos del mismo y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia del Proyecto.

Coordinación con Profesionales de la institución a nivel zonal y nacional en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz del proyecto.

PROPOSITO DEL CARGO

Profesional a cargo de promover el desarrollo de habilidades procedimentales que faciliten el aprendizaje a los niños, niñas, adolescentes y familias que lo requieran.

Funciones y tareas

- Evaluación de habilidades procedimentales de los niños, niñas y adolescentes respecto del proceso de aprendizaje.
- Evaluación de proceso de los niños, niñas y adolescentes respecto del plan de intervención.
- Participación en el diseño de DIU.
- Participación en el diseño y ejecución de PIU de los niños, niñas y adolescentes a los que intervendrá.
- Evaluación de trayectorias educativas de la familia y niño, niña o adolescente.
- Participación en reuniones de equipo PDE.
- Participación en reuniones de complementariedad con el circuito territorial 24 horas.
- Diseño y ejecución de sesiones para el desarrollo de habilidades procedimentales respecto al proceso de aprendizaje.
- Construcción de material didáctico para favorecer el desarrollo de habilidades procedimentales respecto del proceso de aprendizaje.
- Evaluación de estilos de aprendizaje.
- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Registro en SENAINFO.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Título profesional universitario de psicopedagogía o educación diferencial/especial.

Conocimiento sobre procesos de evaluación de estilos de aprendizaje.

Conocimiento sobre intervención con enfoque de derechos.

Conocimiento sobre habilidades procedimentales para el aprendizaje.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- · Contar con conocimientos sobre la intervención pedagógica desde un enfoque de derechos.
- · Capacidad para el trabajo en equipo.
- · Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis, generando espacios de contención.
- · Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- · Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- · Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- · Conocimientos previos para el desarrollo de material didáctico para niños, niñas y adolescentes con rezago escolar.

EXPERIENCIA

Con al menos un año de formación, experiencia y competencias en intervención en niñez y adolescencia vulnerable, intervención familiar y trabajo en red.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerable.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPOSITO DEL CARGO

El o la Terapeuta ocupacional es el responsable en el nivel personal de intervención promover el desarrollo de habilidades sociales y hábitos de estudio. A su vez, en el ámbito familiar, promover el desarrollo de herramientas que faciliten el proceso de aprendizaje de los niños, niñas y adolescentes.

Funciones y tareas

- Evaluación motivacional de los niños, niñas y adolescentes que son derivados a PDE.
- Evaluación de rutinas y hábitos de estudio.
- Diseño y ejecución de sesiones socio-ocupacionales.
- Evaluación de proceso de los niños, niñas y adolescentes respecto del plan de intervención.
- Diseñar y ejecutar sesiones de coevaluación sobre el proceso de aprendizaje con la familia y el/la niño, niña o adolescente.
- Intervención familiar para el desarrollo de herramientas que faciliten el proceso de aprendizaje de los niños, niñas y adolescentes.
- Diseño y ejecución de sesiones de desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades sociales.
- Diseño y ejecución de sesiones para el desarrollo y/o fortalecimiento de hábitos de estudio.
- Participación en reuniones de equipo PDE.
- Participación en la construcción de DIU y PIU de los niños, niñas y adolescentes que interviene. Participación en reuniones de complementariedad con equipo interviniente.
- Asesorar al equipo pedagógico sobre las adaptaciones y modificaciones necesarias en cuanto a la intervención para potenciar las capacidades de los niños, niñas y adolescentes.
- Favorecer el desarrollo de conductas precursoras del aprendizaje y el afianzamiento de habilidades.
- Planificación y participación de actividades sobre buen uso del tiempo libre con los niños, niñas y adolescentes.
- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Registro en SIS SPE.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Título profesional universitario de terapia ocupacional.

Conocimiento sobre procesos de evaluación motivacional.

Conocimiento sobre intervención con enfoque de derechos.

Conocimiento sobre evaluación de ambientes de aprendizaje.

Conocimiento sobre el desarrollo de procesos educativos.

Conocimiento sobre desarrollo de hábitos de estudio.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Contar con conocimientos sobre la intervención desde un enfoque de derechos.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis, generando espacios de contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Conocimientos previos para el desarrollo de material didáctico para niños, niñas y adolescentes con rezago escolar.

EXPERIENCIA

- Con al menos un año de formación, experiencia y competencias en intervención en niñez y adolescencia vulnerable, intervención familiar y trabajo en red.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerable.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPOSITO DEL CARGO

Los tutores (as) tienen como objetivo la plena ejecución de los PII o PIU, según corresponda, en donde deben desplegar estrategias socioeducativas para generar oportunidades de desarrollo de resiliencia con los niños, niñas y adolescentes. Por otro lado, en el nivel familiar se constituye desde el rol de guía de los adultos significativos en cuanto a su relación con los niños, niñas y adolescentes considerando las características particulares de cada territorio en cual desarrollan su intervención. Son quienes se constituyen en el principal enlace entre la intervención y el territorio, pues se espera que sus labores sean desarrolladas esencialmente en el contexto del que forman parte los niños, niñas y adolescentes.

Funciones y tareas

- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Integrarse y formar parte del equipo de intervención, manteniendo una comunicación fluida, eficaz y permanente con éste.
- Incorporarse a la planificación y desarrollo de intervenciones, retroalimentando periódicamente al equipo de PDE sobre la evolución de la población atendida según su proceso de intervención.
- Apoyar el trabajo en red, desarrollando gestiones con los establecimientos de salud, educación, organizaciones comunitarias u otros, en acuerdo con el equipo técnico.
- Participar en las reuniones técnicas del equipo y colaborar con los procesos de resignificación, desarrollo de habilidades sociales, estrategias de resolución de conflictos de los niños, niñas y adolescentes.
- Promover la participación y protagonismo de los niños, niñas y adolescentes como sujetos activos de transformación de sus propias realidades.
- Asumir rol de guía con los adultos significativos de acuerdo a su relación con los niños, niñas y adolescentes, considerando las características del territorio en el cual se desarrolla la intervención.

- Planificación y elaboración de la intervención socioeducativa con los niños, niñas y adolescentes de acuerdo a los objetivos planteados en el PII o PIU respectivo.
- Comprensión de valores culturales de los niños, niñas, adolescentes y sus familias para incorporar esta perspectiva en la intervención.
- Potenciar el empoderamiento y participación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias en la intervención.
- Contribuir a la resolución de conflictos de forma pacífica por parte de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- Contribuir a la elaboración de un proyecto de vida independiente de los adolescentes que se encuentren en etapa del ciclo vital en que se requiera abordar esta temática.
- Fortalecimiento de habilidades sociales de los niños, niñas y adolescentes que permitan un mayor equilibrio entre su bienestar personal y colectivo.
- Contribuir al trabajo coordinado con los dispositivos complementarios y además con el circuito 24 horas en su conjunto.

Contribuir a la vinculación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias con redes institucionales y comunitarias

- Apoyar el proceso de derivación asistida a los dispositivos de la red SPE, circuito 24 horas, redes institucionales y comunitarias.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Se recomienda personal técnico, preferentemente Técnico/a Social o Educador/a especializado, o Asistente de Educación.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Título de educación universitaria de profesor de enseñanza media o básica.
- Contar con conocimientos sobre la intervención pedagógica desde un enfoque de derechos.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis, generando espacios de contención. Orientaciones Técnicas.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.

- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Conocimientos previos para el desarrollo de material didáctico para niños, niñas y adolescentes con rezago escolar.

EXPERIENCIA

- Experiencia laboral acreditada de, al menos, 1 año en trabajo con niñez y adolescencia.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y habilidades para crear, aportar y desarrollar intervenciones formativas, educativas, recreacionales y sociales que contribuyan al desarrollo de habilidades de los niños, niñas y adolescentes.
- Capacidad para trabajo en equipo y en complementariedad con otros programas.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis presentadas por niños, niñas, adolescentes y familias.
- Capacidad para establecer relaciones basadas en el respeto y buen trato.
- Capacidades para trabajar a presión y tolerancia a la frustración.
- Capacidad para centrarse en las necesidades de los niños, niñas, adolescentes y sus familias fomentando sus recursos personales.
- Capacidad para delimitar las relaciones que se generan tanto con los niños, niñas y adolescentes como con sus familias respecto al ámbito personal y/o profesional.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

LÍNEA: PIE

PROPÓSITO DEL CARGO

Es el responsable de realizar la gestión técnica, administrativa, financiera y de representación del Programa (PIE) y la Fundación en el territorio, utilizando para ello de forma eficiente el capital humano, los recursos financieros, de infraestructura y de información. Esto, bajo estándares de calidad, velando por su adecuado funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de la modalidad, a fin de garantizar la superación de situaciones de vulneraciones de derecho y la interrupción de conductas transgresoras en los niños, niñas y adolescentes atendidos. Su perfil corresponderá a:

Funciones y tareas

- Promover la implementación con enfoque sistémico, de la Ley 21.430 de Garantías y protección Integral a la Niñez y Adolescencia, resguardando de manera integral los derechos y Garantías fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, con la comunidad e instituciones co garantes de derecho.
- Orientar la ejecución del proyecto de acuerdo al Convenio suscrito entre su Fundación Creseres y SPE, cumpliendo con los requerimientos que corresponda, según sea el territorio Focalizado, considerando sus características.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar, administrando eficientemente los recursos financieros entregados por subvención de acuerdo a normativa SPE, a fin de generar condiciones acordes a las necesidades de la población atendida.
- Conocer las orientaciones técnicas y administrativas (resoluciones, circulares, oficios, otros) establecidas por SPE, y difundirlas entre el personal de PIE para su cumplimiento, según corresponda.
- Favorecer un clima organizacional adecuado para el desarrollo del proyecto, bajo conceptos de trabajo de equipo y colaboración interdisciplinaria, en forma permanente.
- Administrar los recursos financieros entregados por la Fundación, y/o solicitarlos, a fin de generar condiciones de infraestructura, equipamiento y materiales, acordes a las necesidades de la población atendida.
- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas y adolescentes, asegurando además que el equipo de trabajo también lo haga.

- Informar y requerir, oportunamente a la Fundación, la disponibilidad de los recursos humanos necesarios, y según lo definido por SPE, para el cumplimiento de los objetivos de la modalidad, en caso de vacancia o necesidad de rotación del personal.
- Conducir técnicamente al equipo respecto de los procesos de intervención pedagógica con los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- Coordinar y supervisar los procesos de intervención desarrollados con la población atendida, como también del funcionamiento interno de PIE, a fin de garantizar la protección de los niños, niñas y adolescentes.
- Representar a la modalidad ante Tribunales de Familia y otras instancias relacionadas con su quehacer -dentro de éstas SPE-, participando con especial énfasis en reuniones de la red intersectorial, mesas de trabajo, reuniones bilaterales con otros servicios o instituciones del intersector y de la red programática de SPE.
- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Participación en la Mesa de Gestión de Casos del circuito 24 horas en su comuna. Contemplar la designación de otro profesional en situaciones debidamente justificadas y sólo de fuerza mayor.
- Responsable de favorecer la articulación y complementariedad entre los programas del circuito 24 horas de la comuna.
- Articular acciones con representantes de organizaciones de base y gobierno local, así como supervisores/as técnicos, financieros y gestores territoriales de SPE.
- Velar por la adecuada articulación del PIU de cada uno de los usuarios atendidos dentro del circuito 24 horas y otros dispositivos a nivel local que intervienen de manera simultánea. Orientaciones Técnicas, Programa de Protección Especializada en Reinserción Educativa PIE Programa 24 Horas Servicio Nacional de Menores.
- Supervisar y asesorar técnica y administrativamente al personal de PIE en el cumplimiento de su rol de forma continua.
- Liderar y participar en los hitos de acogida al ingreso de los niños, niñas, adolescentes y familias. Monitorear el proceso de vinculación de éstos en PIE.
- Informar al respectivo Tribunal de Familia cualquier evento que afecte la integridad de alguno de los niños, niñas o adolescentes ingresados a PIE, indistintamente del lugar de ocurrencia.
- Adoptar todas las medidas de protección y seguridad que requieran los niños, niñas o adolescentes cuando se vean afectados en su integridad en coordinación con los equipos complementarios, activando los correspondientes protocolos, mientras el Tribunal de Familia, SPE y la institución colaboradora, se informan y/o gestionan, y/o adoptan las medidas judiciales y/o administrativas, según corresponda con el objetivo de no interferir en el vínculo de los profesionales con las familias informando a éstas últimas del proceso.
- Asegurar la realización de reuniones técnicas del equipo PIE, y liderar su desarrollo.
- Proponer acciones que contribuyan al objetivo de los PIU cuando corresponda.
- Supervisar que se registre adecuada y oportunamente la información requerida en base de datos institucional SIS SPE.
- Supervisar el cumplimiento de todos los registros relacionados con la intervención psicosocial del niño, niña, adolescente y su familia.

- Gestionar la vinculación con representante de DAEM o del área de educación de la comuna. (PDE)

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Profesional titulado/a de ciencias sociales, específicamente psicólogo/a o trabajador/a social.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Capacidad de liderazgo en la conducción de equipos educativos (docentes, psicopedagogos y terapeutas ocupacionales).
- Capacidad para planificar, organizar y orientar al equipo hacia el logro de resultados.
- Habilidades personales para el trabajo colaborativo con su equipo y otras instancias relacionadas con la modalidad.
- Capacidad para comunicar ideas e instrucciones de manera clara, escuchar y considerar las opiniones técnicas de su equipo u otros.
- Capacidad de analizar, resolver y actuar ante situaciones complejas, conflictos o crisis.
- Deseable conocimiento y manejo de Ley 20.032.
- Conocimiento y manejo Ley 16.744.
- Conocimiento y manejo de Leyes Laborales.
- Conocimiento en técnicas de supervisión y evaluación de personal.

EXPERIENCIA

Experiencia de, al menos, 1 año en dirección y administración de recursos humanos y materiales.

Experiencia de, al menos, 2 años en trabajo con niñez y adolescencia vulnerada en sus derechos.

Experiencia de, al menos, 1 año en intervención familiar, o en su defecto contar con sólida formación en la materia.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad de liderazgo en la conducción de equipos psicosociales.
- Capacidad para planificar, organizar y orientar al equipo hacia el logro de resultados.
- Habilidades personales para el trabajo colaborativo con su equipo y otras instancias relacionadas con la modalidad.
- Capacidad para comunicar ideas e instrucciones de manera clara, escuchar y considerar las opiniones técnicas de su equipo u otros.
- Capacidad de analizar, resolver y actuar ante situaciones complejas, conflictos o crisis.
- Formación y experiencia en el trabajo coordinado con Tribunales de Familia.

- Habilidades personales para el trabajo complementario dentro y fuera del circuito 24 horas.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y administrativo contable para apoyo y coordinación de procedimientos realizados al interior del proyecto.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados para clarificar, apoyar e inducir a profesionales que asumen funciones en el proyecto. Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: El director es responsable por coordinar y supervisar las actividades que desarrolla el equipo profesional y administrativo del Proyecto, cautelando el cumplimiento de los objetivos del mismo y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia del Proyecto.

Coordinación con Profesionales de la institución a nivel zonal y nacional en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz del proyecto.

PROPOSITO DEL CARGO

Su trabajo se enfoca en procesos terapéuticos ya sea a nivel familiar y/o a nivel personal con los niños, niñas y adolescentes. Por otro lado, considerar las competencias de éstos profesionales no sólo en ámbitos de la intervención sino también sobre la intervención comunitaria y gestión intersectorial según lo requiera el caso.

FUNCIONES Y TAREAS

- Realizar un trabajo coordinado junto a su triada/ diada encargada de caso, favoreciendo los procesos de intervención , de acuerdo a objetivos establecidos.
- Cumplir con los plazos establecidos en Orientaciones Técnicas y por Tribunales de Familia, en lo que respecta a informes de proceso y elaboración de PII /PIU DIU
- Elaborar objetivos de los procesos de intervención en coordinación con triada encargada de caso, o profesiones de equipos complementarios, acorde a las necesidades del caso y co-construidos con NNA y su grupo familiar.
- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Integrarse y formar parte del equipo de intervención, manteniendo una comunicación fluida, eficaz y permanente con éste.
- Incorporarse a la planificación y desarrollo de intervenciones, retroalimentando periódicamente al equipo de PIE sobre la evolución de la población atendida según su proceso de intervención.
- Apoyar el trabajo en red, desarrollando gestiones con los establecimientos de salud, educación, organizaciones comunitarias u otros, en acuerdo con el equipo técnico.
- Participar en las reuniones técnicas del equipo y colaborar con los procesos de resignificación, desarrollo de habilidades sociales, estrategias de resolución de conflictos de los niños, niñas y adolescentes.
- Promover la participación y protagonismo de los niños, niñas y adolescentes como sujetos activos de transformación de sus propias realidades.
- Asumir rol de guía con los adultos significativos de acuerdo a su relación con los niños, niñas y adolescentes, considerando las características del territorio en el cual se desarrolla la intervención.
- Planificación y elaboración de la intervención socioeducativa con los niños, niñas y adolescentes de acuerdo a los objetivos planteados en el PII o PIU respectivo.

- Comprensión de valores culturales de los niños, niñas, adolescentes y sus familias para incorporar esta perspectiva en la intervención.
- Potenciar el empoderamiento y participación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias en la intervención.
- Contribuir a la resolución de conflictos de forma pacífica por parte de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- Contribuir a la elaboración de un proyecto de vida independiente de los adolescentes que se encuentren en etapa del ciclo vital en que se requiera abordar esta temática.
- Fortalecimiento de habilidades sociales de los niños, niñas y adolescentes que permitan un mayor equilibrio entre su bienestar personal y colectivo.
- Contribuir al trabajo coordinado con los dispositivos complementarios y además con el circuito 24 horas en su conjunto.
- Contribuir a la vinculación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias con redes institucionales y comunitarias
- Apoyar el proceso de derivación asistida a los dispositivos de la red SPE, circuito 24 horas, redes institucionales y comunitarias.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Título de educación universitario de psicólogo/a.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Contar con conocimientos sobre el funcionamiento de los Tribunales de Familia y Fiscalías, y la operatividad de la red SPE.
- Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a los tutores.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis generando espacios de contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según especialidad.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- Capacidad y habilidades para crear, aportar y desarrollar intervenciones formativas, educativas, recreacionales y sociales que contribuyan al desarrollo de habilidades de los niños, niñas y adolescentes.
- Capacidad para trabajo en equipo y en complementariedad con otros programas.

- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis presentadas por niños, niñas, adolescentes y familias.
- Capacidad para establecer relaciones basadas en el respeto y buen trato.
- Capacidades para trabajar a presión y tolerancia a la frustración.
- Capacidad para centrarse en las necesidades de los niños, niñas, adolescentes y sus familias fomentando sus recursos personales.
- Capacidad para delimitar las relaciones que se generan tanto con los niños, niñas y adolescentes como con sus familias respecto al ámbito personal y/o profesional.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de programas ejecutados transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

LÍNEA : PPF

PROPÓSITO DEL CARGO

Apoyar en áreas de aseo y mantención a la Dirección del proyecto, contribuyendo así al correcto desarrollo de las labores de ésta y el cumplimiento de su Misión y Visión, como de sus objetivos. Velando por el cumplimiento de sus normas internas así como de las leyes y reglamentos que rigen su quehacer.

Funciones y tareas

- Realizar labores de orden y aseo en las dependencias que se desempeñan.
- Apoyar la recepción y despacho de correspondencia.
- Colaborar con las actividades de la unidad, tales como sacar fotocopias, atención telefónica, atención de público, compras menores, ceremonias, traslado de muebles, entre otros.
- Colaborar con la seguridad de la unidad.
- Colaborar en el inventario de los bienes, con el fin de contribuir en la actualización de los activos de cada unidad.
- Realizar cualquier actividad de índole similar a las anteriores que su jefe le requiera.
- Tareas específicas.
- Entregar un eficiente proceso de aseo y desinfección del recinto en especial las áreas de trabajo y atención de NNA, cumpliendo con las normas sanitarias vigentes.
- Mantener en óptimas condiciones el aseo diario de las áreas asignadas a fin de realizar este servicio de manera eficiente.
- Colaborar en la custodia de los bienes de la unidad, con la finalidad de mantener el buen estado y seguridad de éstos.

- Efectuar labores de vigilancia diaria, apertura y cierre de las puertas de ingreso al recinto de atención, con el fin de mantener la seguridad del servicio y evitar la circulación de personas extrañas.
- Mantener el estado de los equipos y accesorios de aseo para que estos puedan ser usados posteriormente en las distintas labores.
- Revisar e informar de las reparaciones menores que requiere el servicio, con la finalidad de que se encuentre en buenas condiciones para la atención de los NNA.
- Realizar labores de apoyo en funciones del servicio (como estafeta, traslado de muebles para reparaciones menores, etc.), con la finalidad de contribuir con el adecuado funcionamiento de la Unidad.
- Proporcionar los equipos audiovisuales y habilitación de sala de reuniones de la Fundación, con la finalidad de que estos puedan ser usados.
- Realizar cualquier actividad de índole similar a las anteriores que su jefe le requiera.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

- Deseable experiencia de 1 año en cargos de similar naturaleza.
- Deseables conocimientos en prevención de riesgos.

REQUERIMIENTOS DEL CARGO

- Presentación Personal. Sociable y hábil apoyando actividades de recursos humanos.
- Preocupación por cumplir con sus labores y metas, trabajar con orientación a la excelencia y a la mejora continua, alcanzando resultados establecidos de forma permanente y manteniendo al mismo tiempo sus emociones bajo control.
- Actitud manifiesta para alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, demostrando un sentimiento de pertenencia con los valores y la misión de LA FUNDACIÓN, respetando y promoviendo el cumplimiento de la normativa institucional y de la probidad como funcionario.
- Capacidad para trabajar de forma cooperativa en el cumplimiento de las metas institucionales, tanto con su equipo de trabajo como con grupos de trabajo de otras áreas al interior de LA FUNDACIÓN, promoviendo un clima organizacional basado en la confianza, respeto y cultura colaborativa.

EXPERIENCIA

· Con al menos un 1 año. Deseable en programas SPE.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerable.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.

PROPOSITO DEL CARGO

Apojar administrativamente a la Dirección del proyecto, contribuyendo así al correcto desarrollo de las labores de ésta y el cumplimiento de su Misión y Visión, así como de sus objetivos. Velando por el cumplimiento de sus normas internas así como de las leyes y reglamentos que rigen su quehacer.

Funciones y tareas

- Registrar información contable en sistema SIS.
- Generar informe financiero, imprimir e ingresar personalmente por oficina de parte.
- Elaboración de protocolos y documentos funcionales a la actividad.
- Mantener respaldo físico y digital actualizado.
- Revisar semanalmente:
 - Registro libro banco.
 - Conciliación bancaria. (mensual)
 - Registro y seguimiento de salida de dinero.
 - Registro y seguimiento de ingresos de dinero.
 - Registro y seguimiento de devoluciones o reintegros.
 - Elaboración y/o revisión de liquidaciones de pago.
 - Previred.
 - Pagos de AFP e Isapre, Impuestos y otros.
 - Emisión y registro de cheques.
 - Chequeo y archivo de comprobantes de ingreso y egreso.
 - Supervisión y control rendición caja chica.
- Archivo con documentación actualizada del personal vigente y que ha participado del proyecto:
 - Control y asistencia de personal se realiza registro diario de:
 - Ausencias.
 - Atrasos.
 - Licencias médicas.
 - Vacaciones.
 - Permisos y otros.

- Responsable de pago oportuno de cuentas:
 - Teléfono
 - Arriendo
 - Internet
 - Seguridad
 - Otras.
- Elaboración de documentación laboral:
 - Contratos
 - Finiquitos
 - Cartas de aviso
 - Notificaciones de movimiento del personal en AFP Y AFC
 - Notificaciones de inspección del trabajo vía internet.
- Realizar todo tipo de trámites derivados de su función financiera:
 - Depósitos,
 - Cobros,
 - Reintegro
 - Retiro de chequera
 - Retiro de documentos. Etc.
 - Registro de bodega e inventario: Llevar un registro cuidadoso de: Los materiales, Las inversiones. Registro diario de la entrada y salida de materiales de bodega y semanal del inventario de inversiones.
- Tramitación de licencias médicas y otros trámites (Caja, Mutual, etc.).

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Título técnico de contador-administrativo.

Conocimiento Resolución Exenta 3712 y reglamentación financiera programas SPE.

REQUERIMIENTOS DEL CARGO

Presentación Personal, hábil en planificación y organización, que domine el manejo de Word, Excel, Power Point, internet y redacción de Documentos.

Sociable y hábil apoyando actividades de recursos humanos.

Preocupación por cumplir con sus labores y metas, trabajar con orientación a la excelencia y a la mejora continua, alcanzando resultados establecidos de forma permanente y manteniendo al mismo tiempo sus emociones bajo control.

Actitud manifiesta para alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, demostrando un sentimiento de pertenencia con los valores y la misión de LA FUNDACIÓN, respetando y promoviendo el cumplimiento de la normativa institucional y de la probidad como funcionario.

Capacidad para trabajar de forma cooperativa en el cumplimiento de las metas institucionales, tanto con su equipo de trabajo como con grupos de trabajo de otras áreas al interior de LA FUNDACIÓN, promoviendo un clima organizacional basado en la confianza, respeto y cultura colaborativa.

EXPERIENCIA

· Deseable 1 año de experiencia en programas SPE.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y disposición para trabajo en equipo interdisciplinario y para tomar decisiones técnicas en conjunto.
- Capacidad y disposición para desarrollar alianzas interinstitucionales, tanto dentro como fuera del territorio de intervención.
- Capacidad de planificación, evaluación y sistematización.
- Capacidad para establecer relaciones interpersonales armónicas y cordiales.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.
- Alta motivación por el área de la infancia vulnerada.
- Motivación por el logro.
- Iniciativa, perseverancia, dinamismo, creatividad y proactividad.
- Alta tolerancia a la frustración.
- Habilidades de redacción de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución, información contable y financiera.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Título Del Cargo	Director PPF
Número De Cargos	1
Nivel Del Cargo En La Institución	Profesional Directivo
Jornada De Trabajo	Código del trabajo
Dependencia Jerárquica	Coordinador zonal, Coordinador Nacional, Dirección Nacional
Dependencia Funcional	Coordinador zonal y/o Nacional programas, Dirección Nacional y/o Director finanzas y recursos humanos.
Comunicaciones Colaterales	Dirección Nacional y/o director financiero y RRHH,
	Coordinador nacional y/o zonal, Directores de Programas, profesionales Red SPE, Supervisores Técnicos y Financieros SPE, contador y Profesionales área Administrativa Nacional.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Conocimiento y manejo de la ley 21.430
- Conocimiento y manejo de la ley 21.302
- Conocimiento y manejo de la ley 21.013
- Conocimiento y manejo de la ley 20.032
- Conocimiento y manejo de la ley 19.968
- Conocimiento y manejo de la ley 16.744
- Conocimiento y manejo de Leyes Laborales

- Conocimiento en técnicas de supervisión y evaluación de personal.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad de liderazgo en la conducción de equipos psicosociales.
- Capacidad para planificar, organizar y orientar al equipo hacia el logro de resultados.
- Habilidades personales para el trabajo colaborativo con su equipo y otras instancias relacionadas con la modalidad.
- Capacidad para comunicar ideas e instrucciones de manera clara, escuchar y considerar las opiniones técnicas de su equipo u otros.
- Capacidad de analizar, resolver y actuar ante situaciones complejas, conflictos o crisis.
- Formación y experiencia en el trabajo coordinado con Tribunales de Familia.
- Habilidades personales para el trabajo complementario dentro y fuera del circuito 24 horas.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y administrativo contable para apoyo y coordinación de procedimientos realizados al interior del proyecto.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados para clarificar, apoyar e inducir a profesionales que asumen funciones en el proyecto. Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: El director es responsable por coordinar y supervisar las actividades que desarrolla el equipo profesional y administrativo del Proyecto, cautelando el cumplimiento de los objetivos del mismo y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia del Proyecto.

Coordinación con Profesionales de la institución a nivel zonal y nacional en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz del proyecto.

PROPOSITO DEL CARGO

Realizar un trabajo enfocado a la gestión de redes comunitarias con los niños, niñas, adolescentes y sus familias. Sin embargo, es importante considerar además las competencias de estos profesionales en el ámbito de intervención familiar por lo que se les puede incorporar en este ámbito cuando se considere que podría favorecer el proceso de intervención de acuerdo a cada caso.

FUNCIONES Y TAREAS

- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Integrarse y formar parte del equipo de intervención, manteniendo una comunicación fluida, eficaz y permanente con éste.
- Incorporarse a la planificación y desarrollo de intervenciones, retroalimentando periódicamente al equipo de PPF sobre la evolución de la población atendida según su proceso de intervención.
- Apoyar el trabajo en red, desarrollando gestiones con los establecimientos de salud, educación, organizaciones comunitarias u otros, en acuerdo con el equipo técnico.
- Participar en las reuniones técnicas del equipo y colaborar con los procesos de resignificación, desarrollo de habilidades sociales, estrategias de resolución de conflictos de los niños, niñas y adolescentes.
- Promover la participación y protagonismo de los niños, niñas y adolescentes como sujetos activos de transformación de sus propias realidades.
- Asumir rol de guía con los adultos significativos de acuerdo a su relación con los niños, niñas y adolescentes, considerando las características del territorio en el cual se desarrolla la intervención.
- Planificación y elaboración de la intervención socioeducativa con los niños, niñas y adolescentes de acuerdo a los objetivos planteados en el PII o PIU respectivo.
- Comprensión de valores culturales de los niños, niñas, adolescentes y sus familias para incorporar esta perspectiva en la intervención.
- Potenciar el empoderamiento y participación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias en la intervención.
- Contribuir a la resolución de conflictos de forma pacífica por parte de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- Contribuir a la elaboración de un proyecto de vida independiente de los adolescentes que se encuentren en etapa del ciclo vital en que se requiera abordar esta temática.
- Fortalecimiento de habilidades sociales de los niños, niñas y adolescentes que permitan un mayor equilibrio entre su bienestar personal y colectivo.

- Contribuir al trabajo coordinado con los dispositivos complementarios y además con el circuito 24 horas en su conjunto.
- Contribuir a la vinculación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias con redes institucionales y comunitarias
- Apoyar el proceso de derivación asistida a los dispositivos de la red SPE, circuito 24 horas, redes institucionales y comunitarias.
- Responsable de la evaluación inicial de casos desde la experticia psicológica.
- Responsable de aplicación de instrumentos de evaluación psicológicos.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Título de educación universitario de Psicólogo.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Contar con conocimientos sobre el funcionamiento de los Tribunales de Familia y Fiscalías, y la operatividad de la red SPE.
- Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a los tutores.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis generando espacios de contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según especialidad.

CARACTERISTICAS PERSONALES

Capacidad y habilidades para crear, aportar y desarrollar intervenciones formativas, educativas, recreacionales y sociales que contribuyan al desarrollo de habilidades de los niños, niñas y adolescentes.

- Capacidad para trabajo en equipo y en complementariedad con otros programas.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis presentadas por niños, niñas, adolescentes y familias.
- Capacidad para establecer relaciones basadas en el respeto y buen trato.
- Capacidades para trabajar a presión y tolerancia a la frustración.
- Capacidad para centrarse en las necesidades de los niños, niñas, adolescentes y sus familias fomentando sus recursos personales.

- Capacidad para delimitar las relaciones que se generan tanto con los niños, niñas y adolescentes como con sus familias respecto al ámbito personal y/o profesional.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPÓSITO DEL CARGO

Realizar un trabajo enfocado a la gestión de redes comunitarias con los niños, niñas, adolescentes y sus familias. Sin embargo, es importante considerar además las competencias de estos profesionales en el ámbito de intervención familiar por lo que se les puede incorporar en este ámbito cuando se considere que podría favorecer el proceso de intervención de acuerdo a cada caso.

FUNCIONES Y TAREAS

- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Integrarse y formar parte del equipo de intervención, manteniendo una comunicación fluida, eficaz y permanente con éste.
- Incorporarse a la planificación y desarrollo de intervenciones, retroalimentando periódicamente al equipo de PPF sobre la evolución de la población atendida según su proceso de intervención.
- Apoyar el trabajo en red, desarrollando gestiones con los establecimientos de salud, educación, organizaciones comunitarias u otros, en acuerdo con el equipo técnico.
- Participar en las reuniones técnicas del equipo y colaborar con los procesos de resignificación, desarrollo de habilidades sociales, estrategias de resolución de conflictos de los niños, niñas y adolescentes.
- Promover la participación y protagonismo de los niños, niñas y adolescentes como sujetos activos de transformación de sus propias realidades.
- Asumir rol de guía con los adultos significativos de acuerdo a su relación con los niños, niñas y adolescentes, considerando las características del territorio en el cual se desarrolla la intervención.
- Planificación y elaboración de la intervención socioeducativa con los niños, niñas y adolescentes de acuerdo a los objetivos planteados en el PII o PIU respectivo.
- Comprensión de valores culturales de los niños, niñas, adolescentes y sus familias para incorporar esta perspectiva en la intervención.
- Potenciar el empoderamiento y participación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias en la intervención.
- Contribuir a la resolución de conflictos de forma pacífica por parte de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- Contribuir a la elaboración de un proyecto de vida independiente de los adolescentes que se encuentren en etapa del ciclo vital en que se requiera abordar esta temática.
- Fortalecimiento de habilidades sociales de los niños, niñas y adolescentes que permitan un mayor equilibrio entre su bienestar personal y colectivo.

- Contribuir al trabajo coordinado con los dispositivos complementarios y además con el circuito 24 horas en su conjunto.
- Contribuir a la vinculación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias con redes institucionales y comunitarias
- Apoyar el proceso de derivación asistida a los dispositivos de la red SPE, circuito 24 horas, redes institucionales y comunitarias.
- Aplicación de instrumentos desde su rol y participación en el proceso de intervención desde las herramientas formativas de su profesión.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Título de educación universitario de Trabajador/a Social.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- Contar con conocimientos sobre el funcionamiento de los Tribunales de Familia y Fiscalías, y la operatividad de la red SPE.
- Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a los tutores.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis generando espacios de contención.
- Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según especialidad.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y habilidades para crear, aportar y desarrollar intervenciones formativas, educativas, recreacionales y sociales que contribuyan al desarrollo de habilidades de los niños, niñas y adolescentes.
- Capacidad para trabajo en equipo y en complementariedad con otros programas.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis presentadas por niños, niñas, adolescentes y familias.
- Capacidad para establecer relaciones basadas en el respeto y buen trato.
- Capacidades para trabajar a presión y tolerancia a la frustración.
- Capacidad para centrarse en las necesidades de los niños, niñas, adolescentes y sus familias fomentando sus recursos personales.
- Capacidad para delimitar las relaciones que se generan tanto con los niños, niñas y adolescentes como con sus familias respecto al ámbito personal y/o profesional.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de sus funciones.

PROPÓSITO DEL CARGO

Los tutores (as) tienen como objetivo la plena ejecución de los PII o PIU, según corresponda, en donde deben desplegar estrategias socioeducativas para generar oportunidades de desarrollo de resiliencia con los niños, niñas y adolescentes. Por otro lado, en el nivel familiar se constituye desde el rol de guía de los adultos significativos en cuanto a su relación con los niños, niñas y adolescentes considerando las características particulares de cada territorio en cual desarrollan su intervención. Son quienes se constituyen en el principal enlace entre la intervención y el territorio, pues se espera que sus labores sean desarrolladas esencialmente en el contexto del que forman parte los niños, niñas y adolescentes.

Funciones y tareas

- Resguardar la confidencialidad de la información sobre los niños, niñas, adolescentes y familias que participan del proyecto.
- Integrarse y formar parte del equipo de intervención, manteniendo una comunicación fluida, eficaz y permanente con éste.
- Incorporarse a la planificación y desarrollo de intervenciones, desde el área psicoeducativa retroalimentando periódicamente al equipo de PPF sobre la evolución de la población atendida según su proceso de intervención.
- Gestor del trabajo en red, desarrollando gestiones con los establecimientos de salud, educación, organizaciones comunitarias u otros, en acuerdo con el equipo técnico.
- Participar en las reuniones técnicas del equipo y colaborar con los procesos de resignificación, desarrollo de habilidades sociales, estrategias de resolución de conflictos de los niños, niñas y adolescentes desde estrategias psicoeducativas.
- Promover la participación, empoderamiento y protagonismo de los niños, niñas y adolescentes como sujetos activos de transformación de sus propias realidades.
- Planificación y elaboración de la intervención socioeducativa con los niños, niñas y adolescentes de acuerdo a los objetivos planteados en el PII o PIU respectivo.
- Generar estrategias que permitan contribuir a la resolución de conflictos de forma pacífica por parte de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- Generar estrategias que permitan el fortalecimiento de habilidades sociales de los niños, niñas y adolescentes que permitan un mayor equilibrio entre su bienestar personal y colectivo.
- Contribuir al trabajo coordinado con los dispositivos complementarios y además con el circuito 24 horas si pertenece al circuito 24 horas de su territorio.
- Contribuir a la vinculación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias con redes institucionales y comunitarias
- Apoyar el proceso de derivación asistida a los dispositivos de la red Mejor Niñez, circuito 24 horas, redes institucionales y comunitarias.

ESPECIFICACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES Y CAPACITACIÓN

Se recomienda personal técnico, preferentemente Técnico/a Social o Educador/a especializado, o Asistente de Educación.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL CARGO

- • Título de educación universitaria de profesor de enseñanza media o básica
- • Contar con conocimientos sobre la intervención pedagógica desde un enfoque de derechos.
- • Capacidad para el trabajo en equipo.
- • Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis, generando espacios de contención. Orientaciones Técnicas.
- • Habilidad para reconocer indicadores de riesgo en los niños, niñas, adolescentes y en adultos participantes de los procesos de intervención.
- • Capacidad de vinculación positiva con las familias fomentando la empatía y el respeto a su contexto en la intervención.
- • Capacidad de escucha activa, empatía, confianza y buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y familias.
- • Conocimientos previos para el desarrollo de material didáctico para niños, niñas y adolescentes con rezago escolar.

EXPERIENCIA

· Experiencia laboral acreditada de, al menos, 1 año en trabajo con niñez y adolescencia.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- Capacidad y habilidades para crear, aportar y desarrollar intervenciones formativas, educativas, recreacionales y sociales que contribuyan al desarrollo de habilidades de los niños, niñas y adolescentes.
- Capacidad para trabajo en equipo y en complementariedad con otros programas.
- Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis presentadas por niños, niñas, adolescentes y familias.
- Capacidad para establecer relaciones basadas en el respeto y buen trato.
- Capacidades para trabajar a presión y tolerancia a la frustración.
- Capacidad para centrarse en las necesidades de los niños, niñas, adolescentes y sus familias fomentando sus recursos personales.
- Capacidad para delimitar las relaciones que se generan tanto con los niños, niñas y adolescentes como con sus familias respecto al ámbito personal y/o profesional.

RESPONSABILIDADES INVOLUCRADAS

Manejo de Información confidencial: Específicamente antecedentes familiares de los NNA atendidos e información reservada de la institución.

Métodos y procedimientos: Conocimiento técnico en áreas profesionales y de procedimientos realizados al interior de los programas.

Manejo de información: Respeto de Programas ejecutados Transmisión de la información oportuna sobre condición u otra situación específica a instancias superiores.

Otorgar atención profesional de calidad: cautelando el cumplimiento de los objetivos del proyecto y la entrega de una atención de calidad a los usuarios, de acuerdo al enfoque sistémico y de derechos, y la metodología propia.

Coordinación con Profesionales de la institución en todo lo referente a ejecución eficiente y eficaz de

ANEXO 3 - PROTOCOLOS MINSAL

NOTA: LOS PROTOCOLOS ESTABLECIDOS POR EL MINSAL SE APLICARÁN DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA FUNDACIÓN CRESERES; ACORDE A LOS RIESGOS A LOS CUALES PUEDEN SER EXPUESTOS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA INSTITUCIÓN.

1. EXPOSICIÓN DE RADIACIÓN UV:

La Fundación adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a las personas trabajadoras cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los Contratos de Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, especificará el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo". De conformidad al Artículo 19º Ley N° 20.096, Artículo 184º del Código del Trabajo y Artículo 67º ley N° 16.744.

En el caso de las personas trabajadoras según sus funciones quedan expuestos a los rayos UV del sol principalmente en los períodos de traslado entre oficinas y programas; por lo que el elemento de protección personal, corresponde al de bloqueadores; estos deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. De conformidad al Artículo 21º Ley N° 20.096.

Las personas trabajadoras expuestos a radiación UV son los que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1º de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, de acuerdo a lo dispuesto en los Artículo 109 a y 109 b D.S N° 594.

La Fundación con trabajadores expuestos a radiación UV de origen solar está obligada a realizar una gestión de riesgo que incluya:

- Informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos de exposición a radiación UV.
- Publicar diariamente el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de

Chile y las medidas de control a aplicar, incluyendo los elementos de protección personal.

- Identificar los puestos de trabajo y las personas trabajadoras con gran exposición que requieran medidas de protección adicionales.
- Los tipos de medidas a implementar según las indicaciones señaladas en la Guía técnica de Radiación UV de Origen Solar del Ministerio de Salud, tales como las ingenieriles, administrativas y elementos de protección personal.
- Implementar un programa práctico teórico para las personas trabajadoras sobre el riesgo y las consecuencias de la exposición a la radiación UV y las medidas preventivas a tomar.

2. FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT)

La Fundación de acuerdo al Artículo 110 a.1 D.S N° 594 deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su Fundación, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT) dictada por el Decreto N° 804 Exento del Ministerio de Salud.

Los factores de riesgo a evaluar son:

- Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

La Fundación deberá informar a las personas trabajadoras sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo. La información a las personas trabajadoras deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización. De Conformidad al Artículo 110 a.3 D. S N° 594

El Ministerio de Salud elaboró un Protocolo de Vigilancia para Trabajadores Exuestos a Factores de Riesgo de Trastornos Musculo-Esqueléticos de Extremidades Superiores Relacionadas con el Trabajo (TMERT-EESS) el cual fue aprobado por la Resolución Exenta N° 503 del 03 de agosto de 2012 del Ministerio de Salud.

3. Protocolo riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo. Las siguientes son dimensiones de riesgos psicosociales que pueden contener factores de riesgo a los que se esté expuesto en la organización:

- **Carga de trabajo:** exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
- **Exigencias emocionales:** capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (cliente, usuario, alumno, paciente) también exigencia de con de las propias emociones durante el trabajo.
- **Desarrollo profesional:** oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo.
- **Reconocimiento y claridad de rol:** reconocimiento respeto y rectitud en el trato de persona desde la jefatura, incluye definición de roles y responsabilidades.
- **Conflictos de rol:** sensación de molestia con las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
- **Calidad de liderazgo:** expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinado y entrega de directrices de manera civilizada
- **Compañerismo:** sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
- **Inseguridad en condiciones de trabajo:** inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tarea, lugares, horarios en que se trabaja.
- **Equilibrio entre trabajo y vida privada:** interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
- **Confianza y justicia organizacional:** grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
- **Vulnerabilidad:** temor ante el trato injusto en la institución empleadora o antes represalias por el ejercicio de los derechos.
- **Violencia y acoso:** exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

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 o la trabajadora están expuestos 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 (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.), además de también presentar consecuencias como daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras) y daños en la salud mental (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etcétera).

Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales se creará un Comité paritario de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales, según lo referido por el protocolo de riesgos psicosociales. El comité de aplicación (CdA) implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUESO al menos al 60% de quienes trabajan en la organización y determinarán el nivel de riesgo y las acciones a planificar para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, y para reforzar y potenciar los niveles de riesgo bajo.

El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos las personas trabajadoras a los riesgos psicosociales. La Fundación se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus colaboradores con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL (cuestionario CEAL-SM SUESO), e intervenir si la Fundación presenta una enfermedad profesional de salud mental, o un nivel de riesgo alto. La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La Fundación realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario CEAL-SM SUESO, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUESO.

La primera evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando la Fundación tenga seis meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) de posible origen laboral.

Resolución Exenta Nº 2580 del ISPCH-Minsal Aprueba el Documento “Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo” Elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional del ISP.

4. EXPOSICIÓN A RUIDO OCUPACIONAL (PREXOR)

Para dicho efecto este tipo de riesgo no aplica a las labores desempeñadas por las personas trabajadoras de la Fundación Creseres. Por lo tanto, no aplica la entrega de EPA.

5. ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS (PLANESI)

El Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de las personas trabajadoras con Exposición a Sílice no es aplicable para las personas trabajadoras de la Fundación Creseres.

6. HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTURA

El trabajo a gran altitud se define como, aquel trabajo que se realiza en una altitud geográfica igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm, en el cual las personas trabajadoras son expuestos a hipobaria intermitente crónica. De conformidad al Artículo 110 b.1 D. S Nº 594.

El desarrollo de las actividades y programas ejecutados se encuentran bajo los 3.000 msnm por lo que este protocolo no aplica.

7. EXPOSICIÓN A PLAGUICIDAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras expuestos a plaguicidas son aquellos que se desempeñan en tareas que implican contacto directo y frecuente con estos productos químicos, esto es, en procesos tales como: aplicación, preparación, formulación o mezclado de estos agentes plaguicidas.

La principal exposición la tienen las y los trabajadores que desempeñan sus funciones como auxiliares de aseo, con una baja exposición a productos plaguicidas, a excepción de aplicación puntual de insecticidas de uso domiciliario.

Las Fundación con trabajadores expuestos a plaguicidas debe aplicar el "Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas" establecido por el Ministerio de Salud Aprobado por Resolución Exenta Nº 140. 31/01/2017 MINSAL.

8. RADIACIONES IONIZANTES EN ÁMBITO LABORAL

Para efectos de la Fundación Creseres; no se realizan funciones que expongan a las personas

trabajadoras a radiaciones ionizantes. Por lo tanto, el protocolo específico no aplica.

9. EXPOSICIÓN A CITOSTÁTICOS

Por las características de la Fundación Creseres; no tiene trabajadores que tengan este tipo de exposición, por lo que el protocolo específico no aplica.

10. EXPOSICIÓN A CONDICIONES HIPERBÁRICAS

El tipo de actividades que desarrolla la Fundación Creseres y las personas trabajadoras no se vincula con este tipo de riesgo; por lo que el protocolo específico no aplica.

11. EXPOSICIÓN COXIELLA BURNETTI

El tipo de actividades que desarrolla la Fundación Creseres y las personas trabajadoras no se vincula con este tipo de riesgo; por lo que el protocolo específico no aplica.

12. USO INTENSIVO DE LA VOZ

Conforme a lo establecido en el Artículo 19 (Nº14), del D.S. Nº109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye una enfermedad profesional la Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, cuando exista exposición al riesgo y se compruebe una relación causa - efecto con el trabajo.

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

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

- Protocolo Patologías De La Voz
- D.S Nº 109 Artículo 19
- Anexo Nº24 "Evaluación De Riesgo Para Patologías De La Voz"

13. EXPOSICIÓN A AGENTES QUE PRODUCEN DERMATITIS

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

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

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

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

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

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

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

14. GÉNERO Y SALUD EN EL TRABAJO

La Fundación al considerar la perspectiva de género en relación a la seguridad y salud en el trabajo reconoce que las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo afectan en forma distintas a mujeres y hombres. La integración de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas de prevención de la Fundación, presume compilar y analizar toda la normativa vigente que refieren a las condiciones de trabajo con una perspectiva de género.

El Decreto Supremo Nº 47 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 04.08.2016 "Aprueba La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo", tiene como Objetivo Nº 5 promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva, en donde describe:

"Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Debe incluirse el reconocimiento de enfermedades profesionales y la promoción de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que consideren la especificidad propia de las trabajadoras; el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo; la investigación en seguridad y salud en el trabajo que incorpore el enfoque de género y el registro de información, desagregando datos por sexo".

Asimismo, el compromiso señalado en la Letra C) Género Número 17 y 18 para la implementación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo se refiere:

Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias entre otros, tanto en los organismos administradores, como en Fundaciones e instituciones públicas.

La normativa considerará el establecimiento de mecanismos que garanticen la adecuada representación de las trabajadoras en la integración de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo.

- Cartilla Conciliación Trabajo-Familia
- Protocolos Minsal -ACHS
- Género y Salud en el Trabajo

15. EXPOSICIÓN A ASBESTO

El tipo de actividades que desarrolla la Fundación Creseres y las personas trabajadoras no se vincula con este tipo de riesgo; por lo que el protocolo específico no aplica.

ANEXO 4 - DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

El Título VI del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece la obligación de los empleadores de informar en forma oportuna y conveniente acerca de los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

Por lo anterior, a continuación se pone a disposición de las personas trabajadoras, la descripción de los riesgos generales y específicos presentes en los lugares de trabajo y se indica, entre otras cosas, el correcto uso de los Elementos de Protección Personal que se entregan a las personas trabajadoras indicando los diversos riesgos a los que se encuentran expuestos en cada caso y las recomendaciones preventivas para el autocuidado en las diversas labores, con el objeto de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

El Título VI del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece la obligación de los empleadores de informar en forma oportuna y conveniente acerca de los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

RIESGOS DE SEGURIDAD.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y de distinto nivel (menor a 1,8 m)	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, con planta antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	No correr por pasillos y escaleras. Utilizar pasamanos y tres puntos de apoyo. Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales y bien iluminadas.
	Esguinces	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
Contacto con animales y/o insectos	Heridas y lesiones por mordeduras	Evitar contacto con animales de la calle o peligrosos en los trayectos a la visita de programas o programas.
	Reacciones alérgicas dérmicas por picaduras	Usar repelente para insectos en las salidas a terreno.
	Reacciones alérgicas respiratorias por picaduras	Mantener limpio los lugares de trabajo, archivadores y lugares donde pudieran guarecerse arácnidos.
Cortes por objetos / herramientas corto-punzantes	Heridas o abrasiones	Orden en materiales de aseo. Cuidado en traslado de herramientas o útiles de aseo de parte de auxiliares de aseo. Uso de guantes o implementos de protección personal en el uso de herramientas o útiles de aseo que pudiesen causar cortes.
Contacto con personas	Heridas.	Aplicar protocolos de prevención frente a situaciones de riesgo de agresión por terceros.
	Contusiones	Incorporación de herramientas para gestión de situación de conflictos y/o agresión de parte de terceros.
	Fracturas	Incorporar medidas de contención frente a situaciones de agresión

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contactos térmicos por calor	Quemaduras	Cuidados en el traslado junto a artefactos que emitan calor.
	Lesiones por contacto con fuentes de calor	Uso de protectores o rejas en artefactos que transmiten calor.
Contacto con sustancias químicas auxiliares de aseo.	Quemaduras dérmicas	Uso de elementos de protección personal.
	Quemaduras sistema respiratorio	Uso de mascarilla.
	Quemaduras de ojos	Uso de antiparras.
	Intoxicación	Lectura de nivel toxicológico y posibilidad de mezclar productos sin aumentar niveles de toxicidad. Guardar elementos de limpieza con su rotulación en buenas condiciones y en lugares acordes a las características de estos.
Otros riesgos (asalto o encerrona)	Lesiones	Protocolo de prevención de actos de asalto y/o encerrona.
	Heridas	
	Riesgo de muerte	
Atrapamiento por cajones de estantes o escritorios	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento.
	Fibrilación ventricular, Muerte	No recargue las instalaciones eléctricas.
Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo.
Incendio, Explosión	Quemaduras, asfixia, intoxicación, muerte	No Fumar, controlar las fuentes de ignición, respetar los procedimientos de manejo de

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		combustibles líquidos y gaseosos, respetar el procedimiento de Trabajos en caliente.
Radiación no ionizante (ultravioleta por exposición solar)	Quemadura	Conocer el plan de emergencia y evacuación. Conocer la forma de operar los extintores de fuego.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. Realizar faenas bajo sombra.
	Cáncer a 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.
		Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.

RIESGOS LABORALES E HIGIÉNICOS.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Contacto con superficies de trabajo de uso común (manillas, pasamanos, fotocopiadoras, impresoras, etc.) ante evento de enfermedad respiratoria o pandemia.	Enfermedad respiratoria	<p>Posterior al contacto con superficies de trabajo de uso común, se debe realizar la higiene de manos, considerando los siguientes pasos:</p> <p>Además, lávese las manos cada vez: ingresa al centro de trabajo o faena; después de toser o sonarse la nariz; antes y después de comer y al preparar los alimentos.</p>
Interacción cercana con compañeros de trabajo, clientes, usuarios o público en general ante evento de enfermedad respiratoria o pandemia.	Enfermedad respiratoria	<p>Saludar, evitando el contacto físico de cualquier tipo.</p> <p>Respetar la distancia de seguridad en todo momento, considerando mantener como mínimo un metro (1m) de radio con toda persona.</p> <p>Mantener distancia de seguridad también durante horarios de almuerzo y descanso.</p> <p>Respetar las marcas de distanciamiento que se han dispuesto en los pisos de los ingresos, baños, comedores, casinos, etc.</p> <p>Utilizar siempre MASCARILLA y todos los elementos de protección personal definidos para el cargo u actividades desarrolladas.</p>

RIESGOS MUSCULO ESQUELÉTICOS.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	<p>Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Respete el máximo de carga (Ley 20.949).</p> <p>Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).</p> <p>Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.</p>
Golpes con o por	Contusiones	<p>Almacenamiento correcto de materiales.</p> <p>Mantener ordenado el lugar de trabajo.</p>
	Fracturas	<p>Mantener despejada la superficie de trabajo.</p> <p>En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.</p>
Radiación ultravioleta por exposición solar	Quemadura	<p>Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.</p> <p>Realizar faenas bajo sombra.</p>
	Envejecimiento prematuro de la piel	<p>Usar protector solar adecuado al tipo de piel.</p> <p>Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.</p>
	Cáncer a la piel	<p>Beber agua de forma permanente.</p> <p>Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.</p> <p>Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.</p>

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Sobrecarga física por manipulación de personas en trabajadores que realizan acciones de contención en niños, niñas y/o adolescentes en programas de infancia.	Daño en articulaciones	Fortalecimiento muscular para acciones de contención
	Lesiones musculares	Seguir protocolos de fuerza y posturales en caso de ejercer acciones de contención física
	Lesiones musculo esqueléticas	Realizar actividades coordinadas con equipo de trabajo.
Sobrecarga física por trabajo repetitivo miembros superiores.	Tendinitis	Ejercicios de estiramiento y elongación.
	Túnel carpiano	Uso de apoya mano y muñequero.
	Lesiones articulares y musculares	Uso de teclado y ratón ergonómico
Sobrecarga postural debido a trabajo sentado	Lesiones lumbares	Uso de sillas ergonómicas y con apoyo lumbar.
	Lesiones cervicales	Posición de teclado y pantalla de computador en forma ergonómica.
	Lesiones musculo esqueléticas	Realización de pausas activas en la jornada laboral.

RIESGOS PSICOSOCIALES.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Carga de trabajo	Cuadros ansiosos	Incorporar aprendizajes en manejo y distribución del tiempo. Realización de ejercicios de respiración.
	Estrés	Incorporar periodos de pausa activa. Organizar carga laboral para hacer los procesos más eficientes.
Exigencias emocionales	Ansiedad	Incorporar prácticas de gestión de estrés
	Depresión	Incorporar prácticas de gestión emocional
	Estrés	Incorporar rituales de desconexión emocional laboral y personal
Exigencias o actividades que generan desequilibrio entre la vida laboral y personal	Ansiedad	Incorporar prácticas de gestión de estrés
	Depresión	Incorporar prácticas de gestión emocional y de estrés
	Estrés	Planificar viajes a programas con anticipación

ANEXO 5 - FORMATOS DE REGISTROS



FORMULARIO RECEPCIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, ARTÍCULO 67º DE LA LEY N° 16.744, TITULO III DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N° 1

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Fundación Fundación Creseres, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 156º inciso 2 del código del trabajo, Artículo 14 del decreto supremo N° 40 de 1969 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo

R.U.T.

Sección

Firma del trabajador

Fecha de entrega





[Añadir día, mes y año]

Señores
Inspección del Trabajo.
Presente

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación Creseres de acuerdo a lo preceptuado en el Artículo N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

[Añadir nombre Jefe Área Personal]
[Añadir nombre Fundación]



[Añadir día, mes y año]

Señores
SEREMI de Salud.
Presente

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación Creseres de acuerdo a lo preceptuado en el Artículo N° 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente,

[Añadir nombre Jefe Área Personal]
[Añadir nombre Fundación]



**Ficha de entrega y recepción:
Elementos de Protección Personal (EPP)**

Nombre del trabajador		Lugar de trabajo	
Cargo		Fecha	

Nº	Descripción

Firma de quien entrega.

Firma de recepción

ANEXO 6 – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

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

2. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar y potenciar la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Disminuir las conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.
- Incorporar aspectos relacionados con la prevención de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, en la matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.
- Generar en las personas trabajadoras, el apoyo al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de las personas trabajadoras conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

4. ALCANCE.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directores de FUNDACIÓN CRESERES, independiente de su relación contractual, ya sea con contrato indefinido, a plazo fijo, contrato de prestación de servicios, y bajo cualquier otra modalidad. Aplicará también, respecto de usuarios, proveedores, pasantes, alumnos en práctica, y en general, a quienes acudan a dependencias de FUNDACIÓN CRESERES.

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo, a saber:

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

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Realizar chistes, piropos o conversaciones de contenido sexual.
- Llamadas telefónicas, mensajería mediante plataformas de comunicación y/o cartas, realizando presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar tanto física como psicológicamente a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el

empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

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

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Amenazas y hostigamiento, realizadas por usuarios a través de medios digitales.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo y/o lugares donde se deben desarrollar las actividades laborales.

Conductas incívicas: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

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

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

El sexismo inconsciente o benévolos hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, *no* son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la Fundación o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El empleador debe incorporar que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N°2, de 7 de mayo de 2024, a saber:

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

Junto con ello, dará cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.-

6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

PERSONAS TRABAJADORAS

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

ENTIDADES EMPLEADORAS

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

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, un total de 349 de 498 personas respondiendo la encuesta ceal-sm / suseso de mayo del 2024; más su revisión administrativa para la actualización en su versión 2025.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas.

- El responsable de la gestión es Guillermo Yáñez.
- Correo electrónico: guillermo.yanez@creseres.cl
- Teléfono de contacto: 56 9 99056277

La institución desarrollará un programa de capacitación para las personas trabajadoras para la socialización y validación de las medidas establecidas en el presente protocolo; esta capacitación se realizará tanto de manera presencial como usando medios electrónicos sincrónicos y asincrónicos. El responsable de la coordinación de esta actividad será Guillermo Yáñez.

Las personas trabajadoras(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo a guillermo.yanez@creseres.cl

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es Juan Carlos Ramirez Henríquez. (dro.internas@creseres.cl)

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Sebastián Godoy	Asesor Jurídico	sebastian.godoy@creseres.cl
Juan Carlos Ramírez	Asesor Organizacional	juan.ramirez@creseres.cl
Sandra Aguirre	Coordinadora de Procesos Administrativos	sandra.aguirre@creseres.cl
Isabel Aguilera	Gestora Desarrollo Personas	isabel.aguilera@creseres.cl

8. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. [

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas *intolerables, no permitidas* en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La declaración de la política de “Fundación Creseres” plantea:

La “Fundación Creseres” no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a las personas trabajadoras(as), mediante los canales de comunicación interna, al igual que los procesos de capacitación y actualización de las políticas de prevención.

9. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, relacionada con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Fundación o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las personas trabajadoras y miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Identificación de factores de riesgo
Exigencias emocionales.
Potencia vulnerabilidad emocional
Nicho para aprovechar vulnerabilidad
Generación de acoso oportunista
Conducta de acoso sexual

Identificación de factores de riesgo
Carga laboral.
Sobrecarga laboral
Ofrecer disminución de carga laboral por favores sexuales
Amenazar con aumentar carga laboral si no se accede a peticiones de connotación sexual.
Conducta de acoso sexual

10. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

De acuerdo a las dinámicas institucionales, y el diagnóstico y la evaluación de riesgos realizados; se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual al interior de la institución y sus respectivas dependencias organizacionales. Asimismo, se considera la adopción de medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la institución; las que se establecen en los protocolos tanto de asalto y/o encerrona; así como en el protocolo frente a violencia ejercida por terceros ajenos a la institución.

Entre las medidas para la prevención se consideran:

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol,

sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras(as) de las áreas o unidades afectadas, generando un protocolo de acción frente a situaciones de violencia ejercida por terceros ajenos a la institución.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la “Fundación Creseres” abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].

Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y las personas trabajadoras(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La entidad empleadora informará y capacitará a las personas trabajadoras y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán; la información y capacitación será socializada por los canales de comunicación institucionales; la responsabilidad de este proceso es del Departamento de Gestión de Personas.

Las medidas que se implementarán serán evaluadas y constarán en el programa de trabajo para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las situaciones que afecten el cumplimiento de lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras(as) por los canales de comunicación institucionales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Departamento de Gestión de Personas.

Medidas de prevención a implementar
Capacitaciones
Manual de ética

11. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

FUNDACIÓN CRESERES, con la participación Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM) evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Fundación o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

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

- Departamento: Unidad de Desarrollo de Personas.
- Nombre: Guillermo Yáñez
- Correo electrónico: guillermo.yanez@creseres.cl

En el contexto de la evaluación y mejora continua para el cumplimiento de la gestión preventiva.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Se cumple	Revisión del proceso de gestión del riesgo psicosocial.
No se cumple	Reunión con equipo.

12. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

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

Tales medidas pueden ser las siguientes:

- Separación de espacios físicos
- Teletrabajo
- Cambio de superior jerárquico
- Suspensión total o parcial de determinadas funciones contractuales
- Otras medidas idóneas que sean pertinentes de acuerdo a la naturaleza de los hechos denunciados.

13. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

- Correo electrónico.
- Video conferencia.
- Otro que se considere necesario tanto para casa matriz como para los programas.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno; el protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

ANEXO 7 – PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Objetivo

El presente protocolo tiene como objetivo guiar al personal de Fundación Creseres en la correcta realización de una investigación interna, garantizando la adecuada realización del proceso, con observancia de los principios de confidencialidad, presunción de inocencia de la parte denunciada, celeridad, perspectiva de género, imparcialidad, entre otros.

Este protocolo se ajusta a las disposiciones de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), incorporando plazos, medidas de resguardo inmediatas, asistencia psicológica temprana y principios rectores exigidos por la normativa vigente.

Alcance

Este protocolo es aplicable a las personas trabajadoras de Fundación Creseres que realicen investigaciones internas relativas a conductas inapropiadas, como acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo; transgresión de políticas internas o cualquier otra irregularidad que afecte el bienestar laboral y el cumplimiento de las normativas vigentes.

1. Etapa de Recepción de la Denuncia

Objetivo de la etapa
Recibir la denuncia de manera formal en el canal dro.internas@creseres.cl y comunicar a la parte denunciada sobre el inicio del proceso investigativo, con la debida información sobre los plazos y medidas preliminares y de resguardo inmediatas adoptadas.

Procedimiento

1. Recepción de la denuncia

- La denuncia deberá realizarse a través del canal habilitado: dro.internas@creseres.cl.
- En caso de que la denuncia sea recepcionada de manera **verbal** por el superior jerárquico, se deberá levantar un acta de inmediato que deberá ser firmada por el denunciante. Posterior a ello, el profesional que recepcione la comunicación deberá remitirla al canal indicado.

2. Notificación a la parte denunciada

- Una vez recibida la denuncia, se notificará a la parte denunciada dentro de un plazo no superior a **2 días hábiles** desde la recepción de la misma.
- La notificación incluirá:
 - Los hechos constitutivos de la denuncia.
 - Profesionales a cargo del proceso investigativo.
 - Información sobre las etapas y plazos del proceso investigativo.
 - Principios rectores del mismo.

- Las medidas preliminares y de resguardo inmediatas que se adoptarán mientras dure la investigación.

3. Medidas preliminares y de resguardo inmediatas

- Serán: separación de espacios físicos, teletrabajo, cambio de superior jerárquico, suspensión total o parcial de determinadas funciones contractuales, entre otras medidas idóneas que sean pertinentes de acuerdo a la naturaleza de los hechos denunciados.
 - Estas medidas no son taxativas, pudiendo adoptarse otras complementarias, siempre con carácter preventivo y sin prejuzgar los hechos.
 - Deberán ser adoptadas dentro de los **2 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia**.

4. Plazos de la investigación

- El plazo total de la investigación será de **30 días hábiles**.
 - El proceso de recepción de antecedentes tendrá una duración de **25 días hábiles** a partir de la notificación. Este plazo podrá ser ampliado mediante comunicación formal si fuese necesario.
 - Durante dicho período, las partes involucradas podrán aportar antecedentes, sostener entrevistas presenciales o telemáticas y acompañar pruebas por escrito al canal dro.internas@creseres.cl.
 - Podrán aportar documentos (correos electrónicos, capturas de pantalla, actas firmadas, fotografías, declaraciones juradas, entre otros) y proponer testigos.
 - Transcurrido este plazo, los profesionales encargados dispondrán de **5 días hábiles** para redactar el informe investigativo.
 - Concluido este plazo, la instancia investigativa contará con **2 días hábiles** para remitir el informe a la Dirección del Trabajo, mediante la plataforma digital midt.cl, para su revisión de rigor.

2. Revisión por la Inspección del Trabajo

Objetivo de la etapa
Obtener la evaluación de la Inspección del Trabajo sobre la pertinencia de las medidas adoptadas y la coherencia del informe investigativo.

Procedimiento

- Una vez concluido el informe investigativo, este se enviará a la Inspección del Trabajo para revisión.
 - El plazo para recibir el pronunciamiento será de **30 días hábiles** desde la remisión.
 - Las observaciones de la Inspección del Trabajo serán consideradas y consignadas en el informe final.
 - En caso de observaciones ajenas al procedimiento mismo, se derivarán a la unidad que corresponda.

3. Envío del Informe Final al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Objetivo de la etapa

Materializar sanciones o medidas correctivas conforme al informe final de la investigación, dentro de los **15 días hábiles** siguientes a la recepción del informe desde la Dirección del Trabajo.

Procedimiento

- Recepcionadas o no observaciones de la Inspección del Trabajo, el informe será remitido al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Este será responsable de ejecutar las sanciones o medidas correctivas propuestas por la instancia investigativa o por la Inspección del Trabajo.
- Las sanciones podrán incluir: amonestación verbal, amonestación escrita, multa, desvinculación, actividades de mejora del clima laboral, u otras estrategias de intervención.

4. Principios del Proceso Investigativo

Objetivo de la etapa

Garantizar que el proceso se realice bajo principios fundamentales de justicia y respeto hacia todas las partes involucradas.

1. Confidencialidad y reserva de la información.
2. Presunción de inocencia.
3. Celeridad.
4. Perspectiva de género.
5. Imparcialidad.
6. Derecho a ser oído y a fundamentar los dichos.
7. **Asistencia psicológica temprana:** la persona denunciante será derivada de forma inmediata al organismo administrador de la Ley 16.744 (ACHS, IST u otro) para recibir apoyo psicológico.

5. Realización de Entrevistas

Objetivo de la etapa

Obtener información clave de las partes y testigos para esclarecer los hechos denunciados.

Consideraciones generales

- Solo las realizará el profesional asignado.
- Actitud imparcial y neutral.
- Consultas limitadas a los hechos denunciados.
- Confidencialidad absoluta.
- Registro en actas firmadas.

Entrevistas específicas

- **Parte denunciante:** complemento de lo expuesto en la denuncia, aporte de pruebas, acta firmada, posibilidad de relato por escrito al canal dro.internas@creseres.cl.
- **Parte denunciada:** relato de los hechos imputados, acta firmada, posibilidad de aportar pruebas y relato por escrito.
- **Testigos:** citados sin revelar detalles de la denuncia, se recogerá su testimonio objetivo.

6. Elaboración del Informe Final

Objetivo de la etapa

Elaborar un informe final detallado y fundamentado que resuma el proceso y determine la efectividad de los hechos denunciados.

Procedimiento

1. Descripción de los hechos.
2. Relato de las partes y testigos.
3. Determinación de efectividad de los hechos.
4. Acciones a tomar (amonestación verbal, escrita, desvinculación, multas, medidas de intervención).

El protocolo será revisado y actualizado periódicamente para asegurar eficacia y conformidad con la normativa vigente, y será socializado con los profesionales que lideren procesos investigativos.

ANEXO 8 – LEGISLACIÓN APLICABLE

LEY	TÍTULO	LINK
Ley N° 21.155	Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/05/02/42343/01/1584807.pdf
Ley N° 21.122	Modifica el código del trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena	Https://Www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=1125900&Idparte=9971034&Idversion=2018-11-28
Ley N° 21.063	Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113014
Ley N° 21.015	Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	Https://Www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=1103997
Ley N° 21. 012	Garantiza seguridad de las personas trabajadoras en situaciones de riesgo y emergencia	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103798&idParte=9804633&idVersion=2017-06-09
Ley N° 20.949	Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094899
Ley N° 20.940.	Moderniza el sistema de relaciones laborales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&ep=True
Ley N° 20918	Adapta normas laborales al rubro del turismo	Https://Www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=1090828&Idparte=9704214&Idversion=2016-05-30
Ley N° 20.907	Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del cuerpo de bomberos	Https://Www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=1089343&Tipoverision=0
Ley N° 20.281	Modifica el código del trabajo en materia de salarios base	https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20281
Ley N° 20.830	Crea el acuerdo de unión civil	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210
Ley N° 20.823	Modifica el código del trabajo en materia de jornada laboral	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1076001
Ley N° 20.769	Modifica el código del trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066873&idParte=9507085&idVersion=2014-09-20
Ley N° 20.660	Modifica ley N° 19.419, en materia de ambientes libres de humo de tabaco	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1047848
Ley N° 20.609	Establece medidas contra la discriminación	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092

LEY	TÍTULO	LINK
Ley N° 20.607	Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&idParte=9287927&idVersion=2012-08-08
Ley N° 20.585	Sobre otorgamiento y uso de licencias médicas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1039952&r=1
Ley N°20.564	Establece ley marco de los bomberos de chile	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1036936
Ley N° 20.545	Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&buscar=ley+20545
Ley N° 20.540	Modifica el código del trabajo en materia de descuentos a las remuneraciones para fines educacionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030768&idParte=9192110&idVersion=2011-10-06
Ley N° 20.448	Introduce una serie de reformas en materia de liquidez, innovación financiera e integración del mercado de capitales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1016177&idParte=8964671&idVersion=2010-08-13
Ley N° 20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&idParte=8869262&idVersion=2010-02-10
Ley N° 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601&idParte=8696730&idVersion=2009-06-19
Ley N° 20.308	Sobre protección a las personas trabajadoras en el uso de productos fitosanitarios	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=284009
Ley N° 20.189	Modifica el código del trabajo, en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=261579
Ley N° 20.178	Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=260388
Ley N° 20.166	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=258270
Ley N° 20.137	Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=256450&tipoVersion=0
Ley N° 20.123	Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Fundacións de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080&r=1
Ley N° 20.096	Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=248323

LEY	TÍTULO	LINK
Ley N° 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425&r=5
Ley N° 19.988	Modifica el código del trabajo, en materia de remuneraciones por jornada extraordinaria y de trabajadores temporeros agrícolas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=233798
Ley N° 19.973	Establece feriados	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=230132
Ley N° 19.920	Modifica el código del trabajo y el estatuto administrativo, con el fin de permitir acuerdos en materia de descanso semanal	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=219209&r=3
Ley N° 19.759	Modifica el código del trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282
Ley N° 19.620	Dicta normas sobre adopción de menores	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=140084
Ley N° 19.591	Modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=126979&r=1
Ley N° 19.481	Introduce modificaciones al código del trabajo, en relación con las facultades de la dirección del trabajo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30848
Ley N° 19.419	Regula actividades que indica relacionadas con el tabaco	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30786&idParte=&idVersion=2013-03-01
Ley N° 19.408	Modifica Artículo 203 del código del trabajo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30775
Ley N° 19.250	Modifica libros I, II y V del código del trabajo, Artículo 2472 del código civil y otros textos legales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30617
Ley N° 19.069	Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30436
Ley N° 19.010	Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30378&r=1
Ley N° 16.744	Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650
Ley N° 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601

LEY	TÍTULO	LINK
Ley N° 21.342	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	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160443
Ley N° 21.371	Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165684
Ley N° 21.382	Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el Artículo 66 bis del código del trabajo	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166845&idVersion=2021-10-21
D.F.L N° 1	Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo	Https://Www.Leychile.Cl/Navegar?Idnorma=207436#Alcohol0
D.F.L N° 725 de Ministerio de Salud.	Código sanitario.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595
D.F.L N° 1 de Ministerio de Salud.	Determina materias que requieren autorización sanitaria expresa.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3439
D.S N° 804 EXENTO	Aprueba norma general técnica de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1044507
D.S N° 173	Reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=10470&r=1
D.S N° 158	Reglamento sobre condiciones para la seguridad sanitaria de las personas en la aplicación terrestre de plaguicidas agrícolas.	https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/decreto_158_14_sp-2.pdf
D.S N° 157	Reglamento de pesticidas de uso sanitario y doméstico	https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/D.D.N°-157.pdf
D.S N° 133	Reglamento Sobre Autorizaciones Para Instalaciones Radiactivas O Equipos Generadores De Radiaciones Ionizantes, Personal Que Se Desempeña En Ellas, U Operes Tales Equipos Y Otras Actividades Afines.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9794&r=1
D.S N° 132	Aprueba reglamento de seguridad minera	https://www.leychile.cl/Navegar/?idNorma=221064
D.S N° 122	Modifica DS 594 MINSAL: prohíbe uso de chorro de arena.	https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/DS-122-2014-MINSAL-Modifica-DS-594-MINSAL-Prohibe-uso-de-Chorro-de-Arena.pdf

LEY	TÍTULO	LINK
D.S N° 109	Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1º de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9391&r=3#burnetii0
D.S N° 101	Aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9231
D.S N° 97	Modifica decreto N° 594 de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	http://www.ispch.cl/sites/default/files/decreto_97_2010_minsal%20.pdf
D.S N° 73	Introduce Modificaciones En El Reglamento Para La Aplicación De La Ley N°16.744, Que Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Contenido En El Decreto Supremo N° 101, De 1968, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, Y En El Reglamento Para La Calificación Y Evaluación De Los Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Contenido En El Decreto Supremo N° 109, De 1968, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=247787
D.S N° 64	Aprueba reglamento del capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro i del código del trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1114287
D.S N° 54	Aprueba Reglamento Para La Constitución Y Funcionamiento De Los comités Paritarios De Higiene Y Seguridad	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336&r=1
D.S N° 48	Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el decreto supremo N° 63, de 2005, del ministerio del trabajo y previsión social	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113805
D.S N° 44	Aprueba reglamento que establece requisitos de seguridad y rotulación de extintores portátiles	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1115349

LEY	TÍTULO	LINK
D.S N° 40	Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130
D.S N° 30	Modifica decreto no. 54, de 1969, que aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=132746
D.S N° 28	Modifica decreto N° 594, de 1999, reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1045465
D.S N° 18	Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7603&idParte=
D.S N° 18	Aprueba reglamento sanitario sobre establecimientos de radioterapia oncológica.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1081902
D.S N° 5	Reglamento sobre las aplicaciones aéreas de plaguicidas.	https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/DTO-5_ultima-versión.pdf
D.S N° 3	Aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7282&r=1
D.S N° 3	Aprueba reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de salud previsional	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7281
Resolución Exenta N° 2580 ISPCH-Minsal	Aprueba el documento "instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo" elaborado por el departamento de salud ocupacional del ISP	http://www.ispch.cl/sites/default/files/resolucion/2018/10/Resolución%20Exenta%20N°2580%2008.10.2018%20.pdf
Resolución 1497 EXENTA Minsal	Aprueba protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1112067
Resolución 1433 EXENTA	Aprueba actualización de protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1111248
Resolución Exenta N° 1059	Modifica "protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de las personas trabajadoras expuestos a sílice" aprobado por resolución exenta N° 268, de 2015, del ministerio de salud	https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/ResExt1059_2016ModificaProtocoloVigilaciadeSilice.pdf
Resolución Exenta N° 909	Aprueba el documento "guía para la selección y control de equipos de protección respiratoria"	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/04/26/42339/01/1581087.pdf
Resolución Exenta N° 883 del Ministerio De Salud	"Establece los contenidos mínimos del informe de radiografías de tórax de trabajadores y trabajadoras expuestos (as) a agentes neumoconígenos.	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/07/18/42109/01/1431022.pdf

LEY	TÍTULO	LINK
Resolución Exenta N° 741 Ministerio de Salud	Aprueba el documento "protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos x convencionales".	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377734.pdf
Resolución Exenta N° 740 Ministerio de Salud	"Aprueba guía técnica para la evaluación auditiva de las personas trabajadoras expuestas ocupacionalmente a ruido".	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/04/07/42026/01/1377732.pdf
Resolución 402 EXENTA MINSAL	Aprueba "protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a Coxiella Burnetti (agente biológico fiebre q)"	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1116219
Resolución Exenta N°364	Aprueba el uso de radiografía digital y análoga en la evaluación médico legal de trabajadores expuestos a agentes causantes de la neumoconiosis	https://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/11/rex-364-aprueba-el-uso-de-radiografia-digital-y-analogica-en-la-evaluacion-medico-legal-de-los-trabajadores-expuestos-a-
Resolución Exenta N° 268	Aprueba protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de las personas trabajadoras con exposición a la sílice.	https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1083722
Resolución Exenta N° 22 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Resolución exenta número 22, de 2018.- actualiza guía técnica para la evaluación y control de los riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/10/41980/01/1351062.pdf
Manual del Método Cuestionario SUSES/ISTAS 21.	Manual del método del cuestionario SUSES/ISTAS 21 versiones completa y breve	http://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
Ley 21.413	Modifica cuerpos legales que indica, para evitar la contaminación con colillas de cigarrillos, entre otras materias	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1171984&idVersion=2022-02-17&idParte=10306205
Ley 21.377	Modifica la ley nº 18.290, de tránsito, con el objeto de aumentar la sanción por el uso de dispositivos de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital durante la conducción de un vehículo motorizado	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1166274
Resolución exenta N°1448	Actualiza Resolución exenta 1448, 11 octubre de 2022 actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales y deja sin efecto la resolución exenta n°1433 de 2017, del Ministerio de Salud.	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1183368
D.S. N° 1	Aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final del Artículo 15 del código del trabajo, modificado por la ley n° 21.271, determinando las actividades consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160031

LEY	TÍTULO	LINK
	derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar	
Código del Trabajo, Artículo 66.	Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo.	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436
Ley N°21.545, Artículo 25 y Dictamen 501 Dirección del Trabajo	Fija sentido y alcance Ley N°21.545, publicada en el Diario Oficial con fecha 10.03.2023, 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, en materias cuya interpretación corresponde a este Servicio.	https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2023/03/10/43498/01/2284193.pdf
Dictamen 2328/130 Ordinario 708 Dirección del Trabajo	Derechos Fundamentales. Medidas de control y vigilancia. Principio de proporcionalidad. Dignidad y honra de las personas trabajadoras.	https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-148379.html
Ordinario 736 Dirección de Trabajo	Protección de datos personales, Sistemas de control y vigilancia. Jornada de trabajo	https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-124311.html
Ley 21.643	Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096
Circular N° 3813 SUSESOS	asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley n°21.643 (ley karin)	https://www.suseso.cl/612/articles-732037_archivo_01.pdf

DATOS DEL DOCUMENTO

Código	RIOHS	Revisión	01	Versión	02
Nombre	Reglamento interno de orden, higiene y seguridad				
Estado	Formato tipo				
Descripción	[Comentarios]				

HISTORIAL DE MODIFICACIONES

Fecha	Versión	Responsable	Descripción de la modificación
15/08/20	02	CGS	Actualización de contenido
6/01/22	03	MRP	Se incorpora definición de CORONAVIRUS considerada en la de OMS.
			En Artículo 6, sobre las condiciones de ingreso se incorpora en la letra L, el rango de edad “si fuere menor de 18 años y mayor de 16”.
			En Artículo 9 sobre el contrato de trabajo se incorpora la letra K, “Demás pactos que acordaren la Fundación y el/la trabajador/a de mutuo acuerdo”
			Se incorporan los Artículo 43 y 44 que tiene relación al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
			En el art. 50 se incorpora un cuadro como recordatorio acerca de las licencias médicas por COVID-19
			En Artículo 55 se cambian los días por hijo fallecido, antes eran 7 ahora 10 días.

			En Artículo 56 se modifica la frase “Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y las personas trabajadoras mayores de cincuenta” por la siguiente frase “Las trabajadoras y las personas trabajadoras”. Se elimina la edad,
			Se incorpora en el capítulo II de las obligaciones del empleador, el párrafo 10 sobre el seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19
			Se incluye en el listado de Legislación aplicable la Ley 20.348, “Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones”.
			Se incluye en el listado de Legislación aplicable la Ley 21.342, “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”
			Se incluye en el listado de Legislación aplicable la Ley 21.371, “Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal”
26/07/22	04	MRP	Se incorpora la letra Y en el Artículo 165 que tiene que ver con la Ley 21.377, sobre el uso de dispositivos de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital durante la conducción de un vehículo motorizado.
			Se incorpora en el Capítulo XV, de la regulación de las actividades relacionadas con el tabaco lo referido a la ley 21.413, que, si la Fundación cuenta

			<p>con patios o espacios al aire libre, que se encuentren señalizadas y delimitadas para fumar se debe tener en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Se deberán instalar ceniceros, contenedores o receptáculos destinados al depósito de filtros, colillas y cenizas de cigarrillos, en dichos lugares o en sus accesos. b) Las personas trabajadoras tendrán prohibido arrojar los filtros o las colillas de cigarrillos en la vía pública y en los patios o espacios al aire libre.
21/11/2022	05	DCS	Se agregar información al Artículo 156º, anexo Nº3: Prevención de riesgos psicosociales. Incluyendo en este punto los factores de riesgo en el trabajo, consecuencias para la salud de quienes trabajan, medidas protectoras y el protocolo de riesgos psicosociales.
			Se agrega párrafo 4, de la vulneración de derechos fundamentales en contexto laboral en capítulo XI respecto de las sugerencias, consultas y reclamos
28/02/2023	06	MRP	Se incorpora en Terminología y definiciones (Artículo5) el concepto de Trabajo Peligroso (de acuerdo con el DS Nº1).
			En el párrafo 8, se modifican Artículos que hace referencia al D.S. N° 50 el cual fue derogado por el D.S. N°1 que indica lo siguiente: Aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final del Artículo 15 del código del trabajo, modificado por la ley n° 21.271, determinando las actividades

			<p>consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar.</p> <p>Importante indicar que el plazo de reportar a la dirección del trabajo sobre la contratación de menores cambia de 15 días a 5 días.</p>
			Página 73, en el cuadro explicativo se modifica el intervalo de Artículos que le aplican al contenido indicado de los CPHS.
25/04/2023	07	MRP	Se incorporan los días de permiso en caso de fallecimiento de hermano(a) del trabajador (Artículo 55 de este reglamento), pág.36.
			Se incorpora el Artículo 58 que establece que el trabajador que es padre, madre, progenitores o tutores legales de menores de edad con Trastorno del Espectro Autista (TEA) se encuentran facultados para concurrir a emergencias que afecten su integridad, el tiempo ocupado en dicha emergencia será considerado como trabajado, según Artículo 25 ley N°21.545 del MINSAL.
06/11/23	8	MRP	En el Artículo 70, se incorpora el punto 20 el cual considera que los mecanismos de control que establezca la Fundación deben ser de carácter tales que respete los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, entre los cuales se cuentan, la intimidad y la honra, así

			como la integridad física y psíquica de los mismos.
			Además, en el mismo art 70 se suma el punto 21, que tiene que ver con el control y revisión de la cédula de identidad de las personas trabajadoras.
			Se elimina el capítulo II de las obligaciones del empleador, el párrafo 10 sobre el seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19. Este seguro ya no corre ya que solo era válido hasta la vigencia de la alerta sanitaria.
			Se elimina la definición de CORONAVIRUS considerada en la de OMS. En capítulo II Terminología y definiciones.
14/06/2024	08	MRP	<ul style="list-style-type: none"> - Se incorpora un nuevo capítulo en el Título I, que lleva el número XX considerando lo que establece la Ley 21.643 (Ley Karin) - Se incorpora el Anexo 6 que contiene el Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, documento que es un template para que la Fundación lo customice de acuerdo a su realidad. - El anexo 7 se incorpora la hoja para que la Fundación incorpore el procedimiento de investigación y sanción. - Se incorpora en Terminología y definiciones (Artículo5) los conceptos de: Acoso laboral, acoso sexual, conductas incívicas, sexismo y violencia en el trabajo.



FUNDACIÓN
creSeres

REGLAMENTO INTERNO

ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD