



## **FUNDACIÓN MUSEO TALLER**

### **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, SEGURIDAD E HIGIENE**

Actualizado 2024

## Tabla de contenido

<b>CAPÍTULO 1- ANTECEDENTES DE LA FUNDACIÓN TALLER</b>	<b>4</b>
OBJETIVOS DE LA FUNDACIÓN	4
PROPÓSITO DE MUSEO TALLER	4
PILARES DE MUSEO TALLER	4
<b>DECLARACIÓN DE POLÍTICAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE MUSEO TALLER</b>	<b>4</b>
EQUIDAD Y DIVERSIDAD DE GÉNERO	5
INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5
ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y MEMORIA	6
ENFOQUE DE DERECHOS DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS	6
<b>CAPÍTULO 2: INTRODUCCIÓN DEL REGLAMENTO</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 3: DEL CONTRATO</b>	<b>7</b>
DEL INGRESO	7
DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
DE LA JORNADA DE TRABAJO	10
DE LAS REMUNERACIONES	11
DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	13
DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	13
DE LAS OBLIGACIONES	14
DE LAS PROHIBICIONES	15
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	16
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	18
<b>CAPÍTULO 4: FERIADOS, EXCEPCIONES Y PERMISOS</b>	<b>18</b>
DEL FERIADO ANUAL	18
DE LAS LICENCIAS MEDICAS	19
DE LOS PERMISOS	20
PERMISO PATERNAL LEY No20.047	21
DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N°20.399	21
DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL LEY 20.545,	22
PROCEDIMIENTO DE PROTECCION PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS	23
<b>CAPÍTULO 5: DE ORDEN Y DERECHOS</b>	<b>24</b>
DE TRABAJO CON MENORES DE EDAD	24
DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	25
DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSION	25
DE LAS FALTAS SANCIONES Y MULTAS	26
ACOSO SEXUAL	27
ACOSO LABORAL	28
DISCRIMINACIÓN	29
PROCEDIMIENTO, INVESTIGACION Y SANCIONES	29

CAMARAS DE VIGILANCIA Y MEDIDAS DE CONTROL	30
<b>CAPÍTULO 6: DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL</b>	<b>32</b>
DISPOSICIONES GENERALES	32
CONTROL DE SALUD	33
DE LA ROPA DE TRABAJO	33
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACCIDENTE DEL TRABAJO	34
INSTRUCCION BASICA EN PREVENCION DE RIESGOS	34
RESPONSABILIDAD DE LA JEFATURA DIRECTA	34
DE LAS OBLIGACIONES HIGIENE Y SEGURIDAD	35
DE LAS OBLIGACIONES ASISTENCIA O ABANDONO DE LABORES	36
RESPONSABILIDADES DE LAS JEFATURAS	37
RESPONSABILIDADES DE LA FUNDACIÓN	37
PROHIBICIONES	38
SANCIONES	39
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS	40
ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO	40
PRESCRIPCIONES Y SANCIONES	42
DE LA INFORMACION DE LOS RIESGOS LABORALES	43
PROCEDIMIENTO DE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES	43
ACCIDENTES GRAVES Y FATALES DE TERCEROS	46
REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR	46

## **Capítulo 1- ANTECEDENTES DE LA FUNDACIÓN TALLER**

Este reglamento se alinea con la normativa que rige a las Fundaciones y a la definición de museo del ICOM, enfocándose en ser una institución permanente, sin ánimo de lucro, al servicio de la sociedad que investiga, colecciona, conserva, interpreta y expone el patrimonio material e inmaterial. Comprometidos con la diversidad y la sostenibilidad.

### **OBJETIVOS DE LA FUNDACIÓN**

La Fundación se constituyó el 22 de julio de 2016, para el cumplimiento de los objetivos descritos en sus estatutos, los que se han desarrollado a través de la creación y funcionamiento del Museo Taller el cual, junto con exhibir y poner en valor las colecciones de su fundador, tiene como objetivo o finalidad, entre otros, trabajar por el fortalecimiento de la educación, el desarrollo y difusión de la cultura, fortalecer los valores humanos y buenos hábitos que estimulen el bien común, fomentar actividades de ayuda cultural, social, moral y espiritual, ejecutando para ello las más amplias actividades que sean necesarias para el cumplimiento de dichos fines.

### **PROPÓSITO DE MUSEO TALLER**

Asimismo, busca poner a disposición de la sociedad una colección de herramientas de carpintería y maquinas antiguas de imprenta y operar como un espacio abierto, diverso e inclusivo. La Fundación busca generar experiencias transformadoras que promuevan el disfrute, la creatividad, el ingenio y la valoración del patrimonio y los oficios.

### **PILARES DE MUSEO TALLER**

- Respeto por los procesos naturales.
- Valoración de la capacidad de aprender de los errores.
- Fomento del ingenio y la creatividad.
- Compromiso con el trabajo bien hecho.

## **DECLARACIÓN DE POLÍTICAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE MUSEO TALLER**

## EQUIDAD Y DIVERSIDAD DE GÉNERO

En Museo Taller estamos comprometidos y comprometidas con el respeto de la diversidad y la equidad de género en todas nuestras actividades y programas.

Creemos que la variedad de manifestaciones humanas nos permite conocer y valorar diversas formas de pensar y sentir, lo que enriquece nuestra perspectiva del mundo y de la sociedad, valorando a todas las personas por su singularidad y su aporte a la sociedad.

En este sentido, trabajamos constantemente para promover la equidad, el respeto y la valoración de todas las personas independiente de su género, raza y creencias.

Para lograrlo, hemos establecido las siguientes políticas y buenas prácticas:

### **1. Promover la diversidad:**

Nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades y el respeto por todas las personas, independientemente de su orientación sexual, género u otras características personales. Valoramos la diversidad y fomentamos la comprensión mutua entre todas las personas.

### **2. Ambiente seguro:**

Nuestro compromiso es ofrecer un ambiente inclusivo y respetuoso que celebre la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Buscamos ofrecer un ambiente acogedor y respetuoso a todas las personas que visiten y trabajen en el museo, independientemente de su género.

Contamos con protocolos de acoso laboral, maltrato o discriminación de género que permitan dar aviso y detener situaciones que no respondan a los valores declarados por Museo Taller. (protocolo en el Reglamento)

### **3. Evitar estereotipos y discriminación:**

En Museo Taller nos comprometemos a derribar los estereotipos de género en los oficios, en especial en la carpintería y oficios gráficos, promoviendo una visión más inclusiva y diversa.

Consideramos que estos oficios han sido tradicionalmente asociado con el género masculino, y por lo tanto, es importante desafiar esta percepción y fomentar la participación y el desarrollo de habilidades en la carpintería y oficios gráficos en personas de cualquier género.

### **4. Lenguaje inclusivo y no sexista:**

Utilizamos un lenguaje inclusivo y no sexista en todas nuestras comunicaciones, que no discrimine ni excluya a ninguna persona o género.

## INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Museo Taller se compromete a promover la igualdad de oportunidades y el acceso a la cultura para todas las personas, independiente de sus capacidades físicas o mentales. Como organización cultural, Museo Taller se compromete a garantizar que las personas en situación de discapacidad tengan la oportunidad de disfrutar del espacio y del quehacer del museo, siempre en la búsqueda de una mejora continua en este tema.

Inclusión laboral: Promovemos activamente la inclusión laboral de personas con discapacidad creando un ambiente acogedor y accesible para todos y todas, adaptando nuestros espacios de trabajo y herramientas tecnológicas para que sean accesibles y adecuados a las necesidades de las personas con discapacidad.

## ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y MEMORIA

En Museo Taller declaramos nuestro compromiso con el respeto incondicional a todos los derechos humanos y con el fomento del resguardo de la memoria histórica.

Con especial énfasis, y de acuerdo al Artículo 27 de la declaración de la Asamblea General de la ONU de 1984, Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes ...”, nos comprometemos en asegurar el derecho al acceso y la difusión de la cultura, el conocimiento y la creatividad, ofreciendo oportunidades educativas a personas de todas las edades, orígenes y habilidades, fomentando el respeto, la empatía y el entendimiento mutuo.

## ENFOQUE DE DERECHOS DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS

En Museo Taller, nos comprometemos a promover los derechos y la dignidad de los pueblos originarios, reconociendo su legado cultural y su importante contribución a la sociedad. Como museo, entendemos la importancia de preservar y difundir la diversidad cultural de nuestro país, y en particular, de sus pueblos originarios.

## Capítulo 2: INTRODUCCIÓN DEL REGLAMENTO

Presentación del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo, establecido en cumplimiento de la normativa laboral vigente.

El presente Reglamento se dicta de conformidad con el Código del Trabajo y la legislación vigente sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como el Reglamento sobre Prevención de Riesgos.

### **Obligaciones y Responsabilidades**

El presente Reglamento describe las obligaciones y derechos tanto de la Fundación como de los trabajadores en relación con el cumplimiento de las disposiciones que, de conformidad con la legislación vigente, consagra el presente reglamento.

### **Objetivos del Reglamento**

El objetivo principal del presente Reglamento es clarificar la relación entre las partes vinculadas mediante el Contrato de Trabajo, abordando obligaciones, prohibiciones y posibles sanciones.

Asimismo, busca prevenir prácticas inseguras en el trabajo y establecimiento de procedimientos para el manejo de accidentes y riesgos laborales.

### **Compromiso con la Dignidad Laboral**

La Fundación Museo Taller tiene un firme compromiso con realizar las acciones necesarias para garantizar un ambiente laboral digno y seguro para todos los trabajadores, para promover el respeto y la solución de conflictos en el ambiente laboral y propiciar un respeto mutuo entre los trabajadores.

### **Ámbito de Aplicación**

El presente Reglamento se aplica a todos los niveles y estamentos de la Fundación Museo Taller, enfatizando la colaboración y el esfuerzo conjunto para alcanzar altos estándares en las distintas actividades y eventos de la Fundación, así como en la gestión de los espacios de la Fundación, siempre bajo un estricto control de las normas de trabajo y seguridad.

Este capítulo establece la base y el espíritu que motiva la regulación específica del resto del Reglamento, subrayando siempre la importancia de la seguridad, la higiene y el respeto en el entorno laboral de Fundación Taller.

## **Capítulo 3: DEL CONTRATO**

### **DEL INGRESO**

**Artículo 1°:** Las personas a quienes la **FUNDACIÓN MUSEO TALLER** contrate en calidad de trabajadores, deberán cumplir, antes de ingresar a prestar sus funciones, con las siguientes exigencias y deberán presentar los siguientes antecedentes y documentos:

- Cédula de Identidad.
- Certificado de antecedentes.
- Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad.
- Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- Si fuere menor de 18 años y mayor de 16, autorización escrita por su Padre o Madre, o guardadores legales para trabajar.
- Los menores de 18 deberán presentar, además, un certificado en el que conste que haya cumplido con la obligación escolar.
- En caso que se necesite tramitar cargas familiares se debe presentar los certificados de nacimiento correspondiente.
- Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional a que está acogido.
- Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que determine la Fundación, según el cargo o función en que vaya a desempeñarse el/la trabajador/a.

Los documentos y requisitos expuestos precedentemente podrán complementarse según las demás exigencias específicas que el cargo a desempeñar requiera.

Constituyendo un requisito esencial para ingresar a prestar funciones a la Fundación el aprobar las pruebas y exámenes de competencia, habilidades y psicológicos que la Fundación determine realizar o practicar en cada nuevo postulante, según el cargo de que se trate y la descripción de funciones y labores que corresponda.

En caso de exigirse la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, la Fundación realizará los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección de personal en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo previo a la postulación.

Lo anterior, no obsta a que la Fundación opte por otros mecanismos de contratación distintos a los expuestos cuando sus necesidades y el perfil del cargo así lo justifiquen.

**Artículo 2°:** La comprobación posterior de que para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 No 1° del Código del Trabajo.



**Artículo 3°:** Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso deberá presentar al Empleador las certificaciones pertinentes que acrediten dichas variaciones.

## DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 4°:** Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y, a más tardar, dentro de los 15 días hábiles a la incorporación del trabajador, procederá a escriturar el respectivo contrato de trabajo.

En el caso que el contrato fuese a plazo o por obra, trabajo o servicio determinado con una duración inferior a 30 días, el plazo para escriturar el contrato de trabajo será de 5 días.

El contrato de trabajo se extenderá en dos ejemplares suscritos por ambas partes, quedando uno en poder del trabajador y el otro en poder del Empleador.

**Artículo 5°:** El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con estos, por el representante legal del menor, o en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo. En ningún caso se podrán contratar menores de 15 años de edad.

Los contratos de trabajo de los aprendices o de los estudiantes en práctica, se registrarán por las normas del Capítulo II del Título I del Libro I del Código del Trabajo. En el caso de las personas con discapacidad el contrato de aprendizaje puede celebrarse cualquiera que sea la edad del trabajador.

**Artículo 6°:** El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador; fecha de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar distintas funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
4. El monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
6. Plazo del contrato.
7. Demás pactos que acordaren las partes.

El trabajador se compromete a realizar las labores indicadas en el respectivo contrato de trabajo, obligándose a ejecutar los trabajos propios de su profesión u oficio que se le asignen. Sin perjuicio de esto, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto donde ellos deben prestarse, en los términos que establece la ley, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

**Artículo 7°:** Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito en documentos anexos firmados por ambas partes.

Si los antecedentes personales del trabajador, consignados en el contrato, experimenten alguna modificación, ésta deberá ser puesta en conocimiento del empleador para los fines pertinentes dentro de las siguientes 48 horas de producida. Asimismo, deberá también informar sobre el aumento o disminución de sus cargas familiares con los certificados correspondientes.

## DE LA JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 8°:** Se entenderá por Jornada de Trabajo el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato de trabajo. Se entenderá también jornada de trabajo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labores, por causas que no le sean imputables.

La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de la Fundación deberá ceñirse al máximo legal y se distribuirá en no menos de 5 ni en más de 6 días, sin que diariamente cada jornada ordinaria pueda exceder de 10 horas. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las que se precisarán y detallarán su distribución en los respectivos contratos de trabajo en los casos que excepcionalmente corresponda.

Se excluye de la limitación de jornada de trabajo a todos aquellos trabajadores mencionados en el artículo 22 del Código del Trabajo, en especial, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo al Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, como también los demás trabajadores que no ejerzan sus funciones en las dependencias de la Fundación.

La duración y distribución de la jornada de trabajo será establecida en los respectivos contratos de trabajo individuales, no pudiendo exceder de los límites establecidos por la ley, ni alterarse sino en los casos previstos por ésta.

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejando entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

En caso que las labores se desarrollen en áreas o secciones que trabajan bajo sistema de turnos, la jornada diaria se suspenderá, como mínimo, por un lapso de 30 minutos, el que no se considerará laborado para los efectos de computar la duración de la jornada de trabajo.

**Artículo 9°:** Tratándose de aquellos trabajadores a que se refiere el Artículo 34 bis del Código del Trabajo, se podrá pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media hora y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28 del Código del

Trabajo. En dicho evento, cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza.

**Artículo 10°:** En relación a lo anterior, se tendrá presente que, por tratarse la Fundación Museo Taller de una institución que cuenta con establecimiento de comercio y servicios, en lo pertinente, se encuentra exceptuada del descanso dominical, por lo que la distribución de la jornada normal de trabajo podrá incluir los domingos y festivos, en los términos que establece el artículo 38 y siguientes del Código del Trabajo.

**Artículo 11:** La hora de llegada al trabajo y la hora de retiro del mismo, serán controladas mediante reloj control, libro de asistencia u otro medio que la Fundación determine, previa autorización de la Inspección del Trabajo cuando proceda. La obligación de marcar tarjeta de tiempo o firmar libro de asistencia es personal y por ningún motivo puede alterarse o efectuarse mediante otra persona.

**Artículo 12°:** Todo trabajador deberá cumplir estrictamente con el horario de trabajo que se haya convenido, deberá encontrarse en su lugar de trabajo desde el comienzo hasta el término de su jornada y no podrá permanecer ni reingresar al recinto donde opera la Fundación en el cual desempeña sus funciones después de las horas de salida, sin previa autorización, salvo que trabaje horas extraordinarias, solo previo acuerdo con el empleador y en los términos que establece la ley y este reglamento.

El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización de su jefe directo.

## DE LAS REMUNERACIONES

**Artículo 13°:** Los trabajadores percibirán como remuneración, los emolumentos establecidos en su contrato individual de trabajo.

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de desgaste de herramienta, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración.

**Artículo 14°:** Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

1. Sueldo o jornal, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.

2. Sobre tiempo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
3. Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
4. Gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

**Artículo 15°:** Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**Artículo 16°:** La remuneración se fijará por unidades de tiempo diaria, semanal, quincenal o mensual y el pago se efectuará en el lugar que el trabajador preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador, podrá pagarse mediante depósito o transferencia en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán los cinco primeros días del mes vencido, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable, inmediatamente anterior.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores mayores de 65 años y menores de 18 años, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

**Artículo 17°:** Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Sólo a falta de estipulación, regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

**Artículo 18°:** El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en caso que procedan de conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

También se deducirán las sumas que autorice por escrito el trabajador para; cooperativas de consumos, ahorro, crédito y de vivienda; economatos; aportes de asociaciones mutualistas con personalidad jurídica y cuotas para cursos de capacitación educacional. Estos descuentos no podrán exceder en total del 15% de la remuneración del trabajador.

Asimismo, se deducirán de las remuneraciones las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

**Artículo 19°:** Junto con el pago de las remuneraciones el trabajador recibirá su liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. El trabajador deberá verificar el monto líquido y dar aviso en caso de disconformidad

Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción al área o encargado de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes, en caso que corresponda.

En caso de impedimento del trabajador para cobrar su remuneración, deberá otorgar poder autorizado ante Notario Público a otra persona a retirarlo firmando en su reemplazo, todo ello bajo su exclusiva responsabilidad. Dicho poder quedará anexado al comprobante de liquidación.

#### DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

**Artículo 20°:** Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal pactadas contractualmente,.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos horas por día y sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Fundación, con conocimiento y acuerdo de ambas partes, que deberá constar por escrito y tener una vigencia no superior a 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

**Artículo 21°:** Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

**Artículo 22°:** No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido convenida previamente por las partes. Tampoco son horas extraordinarias las que el trabajador destine a capacitación después de la jornada ordinaria de trabajo ni las horas trabajadas en compensación del descanso pactado en los términos del artículo 35 bis del Código del Trabajo o las normas legales que lo reemplacen.

La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su empleador, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

#### DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

**Artículo 23°:** Los días domingo y aquellos que la Ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Fundación, que autorizadas por la normativa vigente permiten prestar servicios en esos días.

Al estar la Fundación Museo Taller por la naturaleza de las funciones y su apertura al público general exceptuada del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo en forma que incluya los días Domingos y Festivos, de conformidad a lo establecido en el Artículo 38 y siguientes del Código del Trabajo.

## DE LAS OBLIGACIONES

**Artículo 24°:** Es obligación de los trabajadores de la Fundación cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y de este reglamento. Entre otras, los trabajadores estarán sujetos a las siguientes obligaciones:

1. Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
2. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes.
3. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la Fundación, así como para requerir sus derechos o peticiones.
4. Proporcionar los datos personales y familiares fidedignos para los efectos del registro de trabajadores, instituciones de previsión, etc., y comunicar cada vez que se produzca un cambio dentro de las 48 horas de producido éste y, en general, proporcionar toda la información necesaria para mantener al día los registros respectivos.
5. Tomar conocimiento de este Reglamento Interno y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
6. Presentarse a su jornada en condiciones físicas y de aseo adecuadas para cumplir su labor.
7. Ser amable y respetuoso con el público general, sus compañeros de trabajo y con sus subordinados.
8. Asistir con una correcta presentación personal y con el uniforme del museo.
9. Dar aviso de inmediato a su jefatura directa de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los materiales, piezas de colección u objetos a su cargo.
10. Cada persona será responsable de la pérdida o deterioro que sufran las especies entregadas a su cargo cuando dicha pérdida o deterioro se verifique o deba a una actuación negligente de su parte.

11. Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento en que opera la Fundación y los reclamos que se les formulen.
12. Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o encargado de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la Fundación exigirá la presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
13. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los objetos parte de las colecciones, las maquinarias, vehículos, materiales de todo tipo y, en general, de todos los bienes de la Fundación
14. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos objetos de trabajo y materiales que tengan a su cargo.
15. Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
16. Acatar las instrucciones que tiene por objeto evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. De esta forma, los empleados deberán cumplir con las obligaciones de esta naturaleza y no podrán, salvo autorización expresa de la Fundación, introducir y/o bajar de internet programas, medios magnéticos e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo de la Fundación.
17. No ejercer en forma indebida, por ningún medio, requerimientos, bromas o expresiones de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una "conducta de acoso sexual".
18. Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la Fundación, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

Todas las obligaciones antes señaladas serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato, para todos los efectos legales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

## DE LAS PROHIBICIONES

**Artículo 25°:** Se prohíbe a los trabajadores de la Fundación:

1. Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores o que altere el orden o disciplina del lugar o establecimiento en que opera la Fundación.
2. Trabajar sobre tiempo sin autorización previa escrita del empleador.
3. Marcar la tarjeta de asistencia o firmar el libro respectivo por otro trabajador.



4. Portar armas de cualquier especie dentro de los recintos en que opera la Fundación.
5. Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
6. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de trabajo sin la correspondiente autorización de su jefatura directa.
7. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
8. Desarrollar, durante las horas de trabajo, y dentro del lugar de trabajo actividades sociales, políticas o sindicales.
9. Fumar en todos los recintos e instalaciones de la Fundación, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encontrarán debidamente señalizados y definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.
10. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en las dependencias o lugares de trabajo.
11. Introducir, vender o usar de manera presencial o telemática barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
12. Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o cualquier droga.
13. Presentarse al trabajo encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente a su jefatura directa, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
14. Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su jefatura directa.
15. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
16. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Fundación ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos, gestos, expresiones o insinuaciones de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen el clima laboral y la dignidad del resto de los trabajadores en especial de quien los reciba, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
17. Utilizar objetos de trabajo, objetos de la colección o cualquier material de trabajo a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
18. No cumplir el reposo médico.
19. Vender y/o prestar sus materiales de trabajo.
20. Aceptar dádivas, regalos o cualquier souvenir por actos o situaciones de la labor que le corresponde ejercer.

## DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



**Artículo 26°:** Sin perjuicio de los demás casos que recoja este Reglamento y los correspondientes contratos, el Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos, de conformidad con el Artículo 159° del Código del Trabajo.

- a) Mutuo acuerdo de las partes
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.
- d) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- e) Muerte del trabajador.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

**Artículo 27°:** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales, de conformidad con el Artículo 160 del Código del Trabajo.

1.- Algunas 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 empresa.
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la Fundación.

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 periodo 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:

- La salida intempestiva e injustificada del trabajador del lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

- La negativa a trabajar sin causa justificada en las funciones convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecte a la seguridad o al funcionamiento de la Fundación, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
  6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías, incluido las colecciones y objetos que administra la Fundación.
  7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Artículo 28°:** La Fundación podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la Fundación, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los servicios o actividades, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

**Artículo 29°:** A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la Fundación le otorgará un certificado que expresará: Fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo o la labor que el trabajador realizó.

#### PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 30°:** El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en el presente Reglamento o en el Código del Trabajo que considere que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente, podrá recurrir al juzgado competente.

**Artículo 31°:** Ninguna solución o acuerdo a la que se llegue entre la Fundación y el trabajador podrá significar un menoscabo a los derechos del trabajador, ni permitir a la Fundación omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

### Capítulo 4: FERIADOS, EXCEPCIONES Y PERMISOS

#### DEL FERIADO ANUAL

**Artículo 1°:** Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento. Dichas vacaciones deberán ser tomadas durante el mes de febrero de no ser acordado algo distinto con la jefatura.

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos a la Fundación en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año.

Todo trabajador con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

**Artículo 2°:** Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

**Artículo 3°:** El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades de los servicios que requiere la Fundación.

El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse de acuerdo de las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

**Artículo 4°:** Sólo si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Fundación, deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

De conformidad a la ley, el trabajador que preste servicios continuos a la Fundación en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada, y sólo para estos efectos, podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

## DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

**Artículo 5°:** El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a la Fundación, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador entregar al área o encargado de Personal la licencia médica respectiva.

El trabajador acogido al Fondo Nacional de Salud (FONASA), dentro del segundo día siguiente a la iniciación de la enfermedad, solicitará por escrito la Licencia Médica que se le haya prescrito, acompañada del certificado correspondiente.

**Artículo 6°:** La Fundación podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe, examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la Fundación podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

**Artículo 7°:** Los trabajadores que salgan a cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus labores, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento.

El tiempo que el trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

**Artículo 8°:** Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 42 días antes del parto y 84 días a tiempo completo, 18 semanas a jornada parcial después del parto, conservándoles sus empleos durante dichos periodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Fundación la licencia médica que ordena el D.S. No 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

**Artículo 9°:** La trabajadora gozará de fuero maternal durante el periodo de embarazo y hasta 1 año después de expirado el postnatal.

Este periodo se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción

## DE LOS PERMISOS

**Artículo 10°:** Todo permiso que se solicite deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, siempre deberá a la jefatura superior del empleador.

**Artículo 11°:** En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos legales deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

En los casos señalados precedentemente el trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.

Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

**Artículo 12°:** En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley No 20.830, 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.

#### PERMISO PATERNAL LEY No20.047

**Artículo 13°.-** 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 días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.

Los beneficios de postnatal puede ser otorgados por la madre al padre como lo estipula la ley, en tal caso el padre contará con todos los beneficios que implican esta cesión.

Este permiso se otorgará también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

#### DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N°20.399

**Artículo 14°.-** El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo 203 del Código del Trabajo.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

## DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL LEY 20.545,

### **Artículo 15°.-**

El beneficio del postnatal parental se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

En el caso de las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas adicionales con permiso completo, 100% de subsidio con tope de 66 UF o 18 semanas a media jornada, con un 50% del subsidio.

**Artículo 16.-** Si durante el postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la trabajadora mamá tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.

**Artículo 17°.-** Si la trabajadora decide tomarse 12 semanas a jornada completa, pueden traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa y, si decide tomarse 18 semanas a media jornada, le puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio se calcula en base a su sueldo y tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo toma a jornada parcial. El fuero comienza diez días antes de comenzar el permiso.

Lo anterior es sin perjuicio de los 5 días libres para el padre los cuales permanecen inalterados.

**Artículo 18°.-** El padre tendrá un fuero que lo protege del despido de su trabajo por el doble del período del postnatal que tome y que empieza a correr 10 días antes del inicio del permiso.

Por ejemplo, si se toma un mes, tiene dos meses de fuero. Si se toma un mes y medio, tendrá 3 meses de fuero. Con todo, el máximo periodo de fuero paterno es de 3 meses.

**Artículo 19°.-** 30 días antes de comenzar el postnatal parental, se deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo sobre cómo se ejercerá este derecho. De no informar nada, entenderá que la trabajadora tomará el postnatal parental por 12 semanas completas.

La trabajadora debe informar, si decide hacer uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas. Durante el ejercicio a media jornada del postnatal parental, tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que recibirán antes del prenatal.

**Artículo 20°.-** A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de un kilo y medio al nacer, se les darán 6 semanas

adicionales de postnatal. A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional.

En caso de que haya un parto prematuro y múltiple, se aplicará el permiso que sea mayor.

**Artículo 21°.-** Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio

**Artículo 22°.-** Las trabajadoras se mantienen protegidas con los mismos derechos existentes frente al fuero; es decir, la trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida.

#### PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

**Artículo 23°:** En el caso de que una trabajadora se encuentre embarazada, deberá informar inmediatamente a la Administración y acompañar de la misma forma el respectivo certificado médico que acredite su estado de gravidez. La trabajadora deberá firmar un instructivo de seguridad, en el que se detallarán las siguientes prohibiciones relacionadas a su trabajo, todas las cuales tienen por exclusivo objeto el protegerla y velar por su salud e integridad física:

1. Levantar, arrastrar, empujar o de cualquier forma física mover grandes pesos o pesos que atendida su condición física no pueda levantar, arrastrar, empujar o mover sin un riesgo para ella.
2. Realizar cualquier actividad que exija un esfuerzo físico adicional al requerido para realizar el común de sus actividades.
3. Permanecer de pie por largo tiempo, entendiéndose por tal el necesario o suficiente para producir cualquier tipo de molestia o dolores.
4. Trabajar en horario nocturno
5. Realizar trabajos en horas extraordinarias
6. Realizar trabajos que la autoridad competente declare como perjudiciales para la salud.
7. La trabajadora debe evitar en todo momento visitar lugares que puedan poner en riesgo su salud. Si por algún motivo extraordinario, la trabajadora tuviere que visitar dichos lugares, esto deberá ser por el menor tiempo posible y deberá en este caso usar todos los implementos de seguridad existentes en la Fundación para ello.

## Capítulo 5: DE ORDEN Y DERECHOS

### DE TRABAJO CON MENORES DE EDAD

#### Artículo 1°:

La Fundación Museo Taller se compromete a colaborar estrechamente con las familias y la comunidad para promover un ambiente seguro y enriquecedor para los menores.

Este apartado del reglamento establece las normas de conducta que debe seguir el personal, los voluntarios y cualquier otra persona que trabaje con menores de edad en la Fundación. El objetivo es garantizar un ambiente seguro, respetuoso y apropiado para todos los menores.

#### Interacción física apropiada:

Todo contacto físico con los menores debe ser seguro y apropiado, evitando cualquier forma de contacto que pueda ser malinterpretado o considerado inapropiado.

Se desaconseja el contacto físico no solicitado, salvo en situaciones necesarias por razones de seguridad, asistencia o cuidado.

En situaciones que requieran contacto físico (como en primeros auxilios), el personal debe explicar al menor lo que hará y por qué es necesario.

Interacción verbal y comunicación: El personal debe utilizar un lenguaje claro, amigable y adecuado para la edad de los menores.

Se prohíbe el uso de lenguaje inapropiado, ofensivo o degradante.

La comunicación debe ser siempre en un tono respetuoso, fomentando un ambiente positivo y de aprendizaje.

Conducta profesional: El personal debe mantener una conducta profesional en todo momento, sirviendo como modelos a seguir para los menores.

Se debe evitar cualquier forma de favoritismo o discriminación entre los menores.

Se deben respetar los límites personales y la privacidad de cada menor.

Supervisión y monitoreo: Debe haber siempre una supervisión adecuada cuando el personal interactúe con menores.

En actividades grupales, se debe mantener una proporción adecuada de adultos por menor para garantizar una supervisión efectiva.



Reporte de preocupaciones: Cualquier preocupación o incidente relacionado con la conducta inapropiada hacia menores debe ser reportado inmediatamente a la Jefatura Directa..

## DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

### **Artículo 2°:**

Fundación Museo Taller, cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la Fundación, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Dirección Ejecutiva o la equivalente que haga sus veces, 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.

La Administración designará a un trabajador imparcial, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Jefaturas de la Fundación, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo.

Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Administración y a la o los denunciantes.

## DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN

**Artículo 3°:** Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores 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 ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad

o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la Fundación.

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

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

**Artículo 4°:** En el evento de contar con 100 o más trabajadores, la Fundación deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

Como 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 15 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.

**Artículo 5°:** En caso de no poder cumplir lo dispuesto en el artículo anterior por razones fundadas la Fundación deberá en forma alternativa, ejecutar alguna de las siguientes medidas:

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

## DE LAS FALTAS SANCIONES Y MULTAS

**Artículo 6°:** Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, según el caso, se sancionarán con lo siguiente:

- a) Amonestación verbal de la jefatura directa o encargado de personal.
- b) Amonestación por escrito suscrita por la jefatura directa o encargado de personal.
- c) Con una multa aplicada por la Dirección Ejecutiva, la que podrá ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración mensual del infractor.

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

#### **Artículo 7°:**

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal y su reiteración con amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo y carpeta personal.

La acumulación de tres faltas leves en el lapso de un año dará motivo a la Fundación para poner término al Contrato del trabajador infractor.

La Fundación mantendrá un registro actualizado de las faltas en que se incurra, las que serán reflejadas en la carpeta personal de cada trabajador.

#### **Artículo 8°:**

Las faltas graves sancionarán con amonestación escrita al trabajador infractor, con copia a la Inspección del Trabajo, excepto cuando la infracción constituya causal de término del contrato de trabajo conforme a la legislación vigente.

La reiteración de una falta grave constituirá causal de término del contrato del trabajador.

### **ACOSO SEXUAL**

**Artículo 9°:** La Fundación promoverá al interior de ella el respeto mutuo entre sus trabajadores y facilitará un medio de solución de conflictos sin costo para ellos, cuando la situación así lo requiera.

La Fundación garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

En relación a lo antedicho, queda estrictamente prohibido a todo trabajador ejercer indebidamente requerimientos, gestos insinuaciones o bromas de carácter sexual, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, su imagen o sus oportunidades en el empleo, aspectos que constituirán para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

Asimismo, tendrá carácter de acoso sexual toda normativa del presente Reglamento que regule las conductas de los trabajadores con miras a evitar este tipo de conductas,

**Artículo 10°:** El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Fundación, que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

A modo ejemplar y sin perjuicio de otras conductas equivalentes, se considerarán especialmente como comportamiento de acoso sexual los siguientes:

1. Tocaciones en partes íntimas.
2. Invitaciones e insinuaciones deshonestas.
3. Presiones psicológicas de insinuación sexual.
4. Acoso verbal de insinuaciones en lugar público o privado dentro del recinto.
5. Insinuaciones por escrito o a través de correo electrónico.

#### ACOSO LABORAL

**Artículo 11°:** El Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios trabajadores por sus superiores y/o colegas.

El acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones. Sin embargo, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

**Artículo 12°:** Para todos los efectos, el procedimiento establecido para el acoso sexual, se aplicará para los casos de denuncia de Acoso Laboral.

Para estos efectos, se entenderá como Acoso Laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral se requiere:

1. Conductas que impliquen una agresión física hacia él o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.
2. Que las conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación a él o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que 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.
3. Que estas conductas sean ejercidas de manera reiterada por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

## DISCRIMINACIÓN

**Artículo 13°:** La Fundación Museo Taller asegura un entorno inclusivo y respetuoso para todos los empleados, voluntarios, visitantes, público general y participantes en las actividades de la Fundación, independientemente de su edad, género, origen étnico, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, estado civil, condición socioeconómica u otra condición.

Esta política se aplica a todas las áreas de la Fundación, incluyendo el empleo, la atención al público, los programas educativos y cualquier otro servicio o actividad ofrecida por la Fundación Museo Taller.

**Artículo 14°:** La Fundación Museo Taller se compromete a promover un ambiente inclusivo y a respetar la diversidad en todas sus formas.

Se fomentará activamente una cultura de inclusión y respeto mutuo entre todos los miembros del personal, visitantes y público general.

Se prohíbe cualquier forma de discriminación o trato injusto basado en cualquier característica protegida por la ley. Esto incluye, pero no se limita a, discriminación en la contratación, promoción, capacitación, asignación de tareas, compensación, tratamiento en el lugar de trabajo, y acceso a los servicios y actividades de la Fundación Museo Taller.

La Fundación realizará actividades regulares de capacitación y sensibilización para promover la comprensión y el respeto por la diversidad.

Se educará al personal sobre cómo reconocer y prevenir situaciones de discriminación.

## PROCEDIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES

**Artículo 15°:** Todo trabajador o trabajadora de la Fundación que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos en la ley o en este Reglamento como acoso sexual, laboral o discriminación u otras infracciones tiene derecho a denunciarlos, haciendo llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado a la Dirección Ejecutiva.

Todo el personal tiene la responsabilidad de adherirse a esta política y de contribuir a un ambiente libre de discriminación y de cualquier tipo de acto o conducta de acoso laboral y sexual.

Los trabajadores tendrán la obligación de reportar cualquier conducta definida en la ley o en este Reglamento como acoso sexual, laboral o discriminación que observen.

**Artículo 16°** La denuncia deberá contener:

- a. La individualización del presunto victimario.
- b. La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso o de discriminación ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y, en caso que proceda la descripción de las actitudes o medidas adoptadas por el denunciante ante la actitud o conducta del presunto acosador o victimario.
- c. Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

**Artículo 17°:** Recibida la denuncia, la Fundación, a través de quien designe la Dirección Ejecutiva, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

**Artículo 18°:** La Fundación dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

**Artículo 19°:** Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella investigación practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

**Artículo 20°:** En conformidad al mérito del informe, la Fundación deberá, dentro de los quince días hábiles, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del No 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

## CAMARAS DE VIGILANCIA Y MEDIDAS DE CONTROL

**Artículo 21°:** La Fundación podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre que dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los Trabajadores.

En efecto, la instalación de cámaras de seguridad, responderá a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos llevados a cabo al interior de la Fundación o por

razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal que trabaja en la Fundación.

Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un trabajador en particular, sino que, en lo posible, se orientarán en planos panorámicos y su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores ni a aquellos lugares en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, etc.

Respecto de las grabaciones que se obtengan, se garantiza la debida custodia y almacenamiento de éstas, como también el pleno acceso a ellas de los trabajadores que pudieren aparecer en las mismas. En todo caso, se garantiza la reserva de toda la información y datos privados de algún trabajador que se pueda haber obtenido mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta del trabajador, de la Fundación o de quienes presten servicios a ésta, salvo que la grabación sea requerida por organismos públicos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

Toda otra medida de control que sea implementada por la Fundación deberá cumplir siempre con el requisito de respetar en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial el derecho a la integridad física y psíquica, a la privacidad y a la protección de la información de carácter personal e íntima, y no podrá ser nunca dirigida a determinados trabajadores, sino que se establecerán en forma aleatoria y se ejercerán en forma general respecto de todos los trabajadores.

## Capítulo 6: DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Las disposiciones que contiene el presente reglamento, han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, que pudieren afectar a los trabajadores y contribuir así, a mejorar y aumentar la seguridad en el trabajo que se realiza en la Fundación. La gestión en prevención de riesgos requiere de una tarea mancomunada y estrecha, tanto de los trabajadores como de la Fundación, que con la mutua cooperación y acatamiento a las normas instauradas en este reglamento, se podrá lograr un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de riesgo.

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1o.-** El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y sus Decretos complementarios tanto vigentes como los que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y los organismos competentes.

**Artículo 2o.-** Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

1. Trabajador: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la Fundación por los cuales reciba remuneración.
2. Jefe inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, cualquiera sea su denominación. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
3. Fundación: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
4. Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
5. 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.
6. Organismo Administrador del Seguro u Organismo Competente: Asociación Chilena de Seguridad, de la cual el Fundación es adherente.
7. Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento y/o del Organismo Competente.
8. 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 Competente mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

9. Accidente del trabajo: toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
10. Enfermedad Profesional: es 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.
11. Acción Insegura: Actos u omisiones cometidas por los trabajadores que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
12. Condición Insegura: Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.

## CONTROL DE SALUD

**Artículo 3o.-** El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefatura directa para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y cualquier otro equivalente.

**Artículo 4o.-** Cuando a juicio de la Fundación o del Organismo competente se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo competente, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

## DE LA ROPA DE TRABAJO

**Artículo 5º** La Fundación, cuando corresponda y de acuerdo a las funciones del Trabajador, podrá proporcionar vestuarios de Trabajo o con logo o imagen corporativa de la Fundación, según la periodicidad y composición de prendas que se precise para el desempeño de determinados cargos o funciones, a juicio exclusivo de la Fundación.

**Artículo 6º:** En caso que corresponda, el trabajador tendrá la obligación de mantener en buen estado de uso y de conservación su vestuario de trabajo, por quedar éstos a su cuidado. Asimismo, serán de cargo del trabajador los deterioros o pérdidas.

**Artículo 7º:** El trabajador está obligado a usar los elementos de vestir que se le hayan confiado, única y exclusivamente durante la jornada de trabajo, por lo que no está permitido su uso en actividades que no sean las relacionadas con su trabajo en la Fundación.

**Artículo 8º:** Los vestuarios de trabajo serán en todo caso propiedad de la Fundación, quedando prohibido por parte de los trabajadores su comercialización o entrega a terceros.

El incumplimiento a la prohibición señalada en el inciso anterior será causal suficiente para el término del respectivo Contrato de Trabajo.

**Artículo 9°:** El trabajador que se retire de la Fundación, cualquiera sea la causal que la provoque, deberá devolver en el momento de su retiro cualquier vestuario que esté en su poder. El no cumplimiento de lo indicado precedentemente, faculta a la Fundación a retener de su finiquito los valores correspondientes a las prendas no devueltas.

**Artículo 10°:** Las jefaturas directas estarán obligadas a informar a la Dirección Ejecutiva el mal uso del vestuario en que incurriesen los trabajadores, dentro del mismo día en que hayan ocurrido los hechos o a más tardar el día hábil siguiente.

## PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO

**Artículo 11°.-** La jefatura directa del accidentado, tendrá la obligación de investigar la ocurrencia de un accidente, según el formato 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 causas del accidentes.
- Establecer medidas de control.
- Capacitar al trabajador y al resto de los trabajadores de la sección, de las medidas

## INSTRUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

**Artículo 12°.-** Todo trabajador nuevo que ingrese a la Fundación, deberá tener una inducción que incluye:

- Conocimiento de la Fundación (qué hace y cómo funciona)
- Organigrama
- Jefe directo
- Horarios
- Áreas de trabajo
- Su función dentro de la Fundación.

## RESPONSABILIDAD DE LA JEFATURA DIRECTA

**Artículo 13°.-** Será responsabilidad de las Jefaturas directas, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la Fundación, ya sea, por este reglamento o por Los Organismos competentes.

## DE LAS OBLIGACIONES HIGIENE Y SEGURIDAD

**Artículo 14°:** Todos los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas a la higiene y seguridad dentro del lugar de trabajo de la Fundación:

1. Respetar las normas de higiene en las labores a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o contaminaciones.
2. Preocuparse y velar por el buen funcionamiento y uso de máquinas, implementos y equipos que utilizan para efectuar su trabajo.
3. Cooperar al mantenimiento del aseo y buen estado del recinto, recinto de trabajo, maquinarias, equipos e instalaciones puestos por la Fundación
4. Mantener los accesos y lugares de trabajo despejados y en caso alguno dejar en éstos cajas, papeles o bultos que entorpezcan la movilización y libre tránsito.
5. Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad.
6. Es obligación primordial de quienes ejercen labores de jefatura, exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.
7. Es obligación primordial de quienes ejercen labores de jefatura exigir al personal ajeno a la Fundación que desarrolle actividades dentro del recinto, por cuenta de terceros, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes.
8. Es obligación de todo trabajador dar aviso a su Jefatura Directa de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o de incendio.
9. Es obligación de todo trabajador dar cuenta a su Jefatura Directa de todo síntoma de enfermedad profesional o de carácter contagioso que advierta en su persona y que afecte su capacidad de trabajo o que pueda afectar la salud suya o de sus compañeros de trabajo.
10. Es obligación de todo trabajador dar cuenta a su Jefatura Directa inmediatamente de producido el hecho, todo cambio, sustracción o pérdida de cualquier elemento o equipo de emergencia de la Fundación y solicitar su reposición.
11. En caso de sufrir un accidente de cualquier magnitud que sea, el trabajador deberá dar cuenta de inmediato al Jefe Directo, quien iniciará la acción necesaria para su

atención. Todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda de 24 horas de acaecido. De no hacerlo así, el trabajador se expone a perder su derecho a los beneficios de la Ley de Accidentes.

12. En caso de producirse un accidente que afecte o lesione a un trabajador, deberá dar cuenta a su Jefatura Directa en el acto, a fin de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y/o sea enviado al servicio asistencial correspondiente.
13. Cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes ocurridos en las dependencias de la Fundación, aportando los antecedentes del siniestro y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió a objeto de que se adopte las medidas preventivas que eviten su repetición.
14. Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo.
15. Acatar todas las normas tanto legales, reglamentarias o internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad y aquellas instrucciones que impartan al efecto todos los Jefes Superiores de la Fundación.
16. Cada vez que se utilice un extintor de incendio deberá darse cuenta de inmediato a la Jefatura Directa, indicando las razones de ello, para proceder a su recarga.
17. Todo trabajador accidentado deberá incorporarse al trabajo, previa presentación del certificado de Alta otorgado por el Servicio Médico correspondiente. En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de la persona que no cumpla con este requisito.
18. Tomar conocimiento escrito de las observaciones y amonestaciones relacionadas con su conducta relativa a riesgos laborales.
19. Todo Trabajador cuando debe levantar algún objeto desde el suelo ,lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas.
20. Mantener buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo, sus jefaturas y con sus subordinados; Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la Fundación;
21. Dar aviso inmediato a su Jefatura Directa, de los incidentes, de las pérdidas, deterioros y fallas que sufran los objetos, herramientas, equipos, instalaciones y elementos de protección personal a su cargo
22. Respetar los reglamentos, instrucciones, normas de carácter general y de prevención de riesgos que se establezcan en la Fundación, particularmente los relativos al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios;
26. Todo Trabajador que desempeñe permanentemente sus labores en espacios al aire libre, deberá usar obligatoriamente los elementos que le sean proporcionados por la Fundación para su protección contra la radiación solar.

## DE LAS OBLIGACIONES ASISTENCIA O ABANDONO DE LABORES

**Artículo 15º:** El Trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo de manera intempestiva y sin aviso previo, de acuerdo a lo establecido en este Reglamento y el Código del Trabajo;

Sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 21.012 que garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de Riesgo y Emergencia, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de este hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección de Trabajo respectiva.

## RESPONSABILIDADES DE LAS JEFATURAS

**Artículo 16º:** Será responsabilidad de todo trabajador que cuente con personal bajo su cargo, velar por la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos, especialmente lo siguiente:

1. Procurar la capacitación que necesite el personal a su cargo.
2. Corregir, en forma inmediata al Trabajador que aplica una práctica incorrecta.
3. Mantener los puestos de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones correctas.
4. Investigar, analizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes a los accidentes de trabajo.
5. Controlar el uso adecuado de los equipos de protección personal.
6. Instruir adecuadamente a los Trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo correcto.
7. Preocuparse que los Trabajadores lesionados reciban atención médica oportuna.

## RESPONSABILIDADES DE LA FUNDACIÓN

**Artículo 17º:** Son obligaciones de la Fundación como Empleadora:

1. Informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos
2. La Fundación estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
3. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.
4. Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, la Fundación deberá:

- Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia del mencionado riesgo, así como de las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
  - Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.
5. En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

## PROHIBICIONES

**Artículo 18º:** Queda prohibido a todo trabajador:

- Fumar o encender fuego en los lugares que se haya señalado como prohibidos.
- Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia, prohibiéndose entrar bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o darlas a consumir a terceros.
- Arrojar al piso colillas o cigarros o residuos de fósforos. Estos elementos se deberán depositar en los ceniceros correspondientes.
- Dejar enchufadas maquinarias eléctricas al término de la jornada diaria.
- Bloquear pasillos de bodegas y de tránsito con cajas, muebles y cualquier tipo de elementos que pueda generar una situación insegura.
- Desobedecer en forma total o parcial las instrucciones de seguridad impartidas directamente o a través de letreros de advertencia.
- Desarrollar trabajos, ingresar o permanecer en recintos peligrosos, de acceso prohibido y limitado a ciertas personas, sin estar debidamente autorizado.
- Operar máquinas, sistemas o mecanismos extraños a su trabajo habitual y para los cuales no está capacitado ni autorizado.
- Reparar equipos, sistemas eléctricos o instrumentos para los cuales no se está capacitado ni autorizado.
- Reparar equipos o maquinarias en funcionamiento o energizadas.
- Tratar por cuenta propia o por personas no autorizadas las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.

- Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de Seguridad Industrial.
- Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que el Fundación proporcione.
- Esmerilar sin gafas protectoras o soldar sin máscara.
- Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
- Ocupar con bultos u otros elementos, los espacios bajo o delante de extintores o cualquier otro equipo de extinción de incendios y alterar los sellos de éstos.
- Retirar protecciones de máquinas o equipos y no reponerlos.
- Adoptar o cometer actos temerarios.
- Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro Trabajador.
- Realizar trabajos que impliquen un riesgo para el propio trabajador, compañeros de trabajo o instalaciones sin la debida autorización..
- Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismo, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias de la Fundación.
- Correr sin necesidad dentro del establecimiento o lugar de trabajo.
- Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones torceduras.
- Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto o lugar de trabajo de la Fundación, aunque no sean dirigidos a persona alguna.
- Manipular manualmente cargas superiores a los 25 kg. sin ayuda mecánica.
- Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 Kg.

El incumplimiento de estas prohibiciones se consideran falta grave de las obligaciones que impone el contrato y dan lugar al término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización de acuerdo a lo señalado en el Art. 160 No7 del Código del Trabajo.

## SANCIONES

**Artículo 19º:** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, las infracciones en que incurran los trabajadores a las disposiciones del presente Reglamento, podrán ser sancionadas por la Fundación con las siguientes medidas disciplinarias, según sea la gravedad de la infracción cometida:

**Amonestación Verbal:** Consiste en la repreensión privada y directa que se hará personalmente al trabajador afectado.

**Amonestación o Censura por Escrito:** Consiste en la repreensión que se hace al trabajador afectado por escrito, dejando constancia en su carpeta personal.

**Multa:** Consiste en sanción pecuniaria.

**Artículo 20º:** Las sanciones que consisten en multas en dinero, serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 154 del Código del Trabajo.

#### PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO

**Artículo 21º:** En conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo No 16 del Decreto Supremo No 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se reproduce el procedimiento de reclamos establecidos por la Ley No 16.744 y su Reglamento (Decreto Supremo No 101 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

**Artículo 22º:** La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador o competente, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente en caso que exista al Comité Paritario de Seguridad, éste tendrá, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador o competente, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores o competentes deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciadas y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale la norma vigente.

**Artículo 23º:** Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores o competentes 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 o de las Mutualidades en su caso 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 hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correos.

**Artículo 24º:** Cualquiera persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los servicios de salud, Mutualidades o Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Este reclamo se registrará íntegramente por el procedimiento dispuesto en el Art.77bis de la Ley N°16.744.

**Artículo 25º:** Corresponderá al organismo administrador o competente que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que éste trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan producirse con arreglo a la ley N°16.744.- .

**Artículo 26º:** Corresponderá, exclusivamente, al Servicio de Salud de la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

**Artículo 27º:** La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley No16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma Ley.

**Artículo 28º:** Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo.

En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

**Artículo 29º:** El término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

**Artículo 30º:** La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley No 16.395; y
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia,.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

**Artículo 31º:** El recurso de apelación establecido en el inciso 2º del artículo 77 de la ley N°16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

**Artículo 32º:** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3º del artículo 77 de la ley N°16.744, los organismos administradores o competentes 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.

## PRESCRIPCIONES Y SANCIONES

**Artículo 33º:** Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad.

En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada.

Quedan excluidas de esta prescripción las personas que por ley lo estén.

**Artículo 34º:** Las infracciones a cualquiera de las disposiciones relacionadas con los accidentes del trabajo, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales.

Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.  
La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

**Artículo 35º:** La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador o competente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

## DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

**Artículo 36º:** En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21º Decreto Supremo No 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los trabajadores deberán tomar pleno conocimiento de los riesgos laborales a que están expuestos, como también de las medidas preventivas que deberán adoptar y aplicar y los métodos de trabajo correcto para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color) sobre los límites de exposición permisible de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

El Empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo.

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

El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

## PROCEDIMIENTO DE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES

**Artículo 37º.-** La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) a través de la Circular N° 3335 de fecha 31 de octubre de 2017, imparte instrucciones sobre las Obligaciones en casos de Accidentes graves y fatales, derogando y reemplazando las circulares N°s. 2345 y 2378, de 2007; 2607; 2611 del 2010.

Dicha normativa establece que en caso de accidente grave o fatal la Fundación debe:

- 1.- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- 2.- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas se establecen las siguientes definiciones:

- a) Accidente fatal del trabajo: Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
- b) Accidente grave del trabajo: De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo, previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley 16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
  - I. Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida parcial o total del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con o sin compromiso óseo.
  - II. Obliga a realizar maniobras de reanimación. Conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).
  - III. Obliga a realizar maniobras de rescate. Aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando este se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
  - IV. Ocurra por caída de altura, de más de 1,8 mts. La altura será medida tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipos de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

V. Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

- c) Faenas afectadas: aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del lugar o centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

Cuando ocurra un accidente fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la(s) faena(s) o labores afectada(s) y además, de ser necesario, deberá evacuar el lugar en que se realizan dichas faenas o labores, cuando en éstas exista la posibilidad de que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en faena o lugar de trabajo, traslado al centro asistencial, atención pre hospitalaria, atención de urgencia, primeras horas de hospitalización u otro lugar. La obligación de suspensión no es exigible en el caso de los accidentes de trayecto, ni de los accidentes de trabajo ocurridos en la vía pública.

**Artículo 38º** El deber de notificar a los organismos fiscalizadores señalados, en el artículo anterior no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador o competente, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

En caso de tratarse de un accidente fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la Fundación deberá cumplir con lo establecido en los números 1 y 2 del artículo precedente. La misma obligación corresponderá en caso de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurre a un trabajador de una empresa de servicios transitorios o un estudiante en práctica.

Al momento de notificar, la Fundación deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: Nombre, Rut del trabajador, razón social y RUT empleador, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave), descripción de lo ocurrido u otros que sean requeridos.

En aquellos casos en que entidad responsable de informar, no pueda cumplir con su deber de información por razones de fuerza mayor o imposibilidad absoluta, podrá realizar dicha obligación en primera instancia al informar a la entidad fiscalizadora sectorial que sea competente en relación con la actividad que desarrolla para luego, cuando las condiciones lo permitan, informar a la Inspección y Seremi de Salud.

**Artículo 39º:** La Fundación podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las labores o faenas, a la Inspección del Trabajo o a la Seremi de Salud, que efectuó la fiscalización y constato el cumplimiento de la auto suspensión, cuando se hayan subsanado las deficiencias constatadas y se hayan dado cumplimiento a las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su respectivo organismo administrador o competente.

La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o Seremi de Salud, que efectuó la fiscalización y constato la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificaran el cumplimiento de las medidas inmediatas u otras que estimen pertinente. La entidad fiscalizadora entregara al empleador un respaldo de la referida autorización.

Corresponderá al empleador realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Depto. o encargado de Prevención cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador o competente de la ley 16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha entidad empleadora y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo.

El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte del organismo administrador o competente de la Ley 16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

## ACCIDENTES GRAVES Y FATALES DE TERCEROS

En caso de accidente de un tercero en el espacio del museo el trabajador debe:

- 1- Evaluar la gravedad de la situación.
- 2- En caso de requerir atención medica inmediata gestionar la ayuda siempre bajo las indicaciones del afectado o sus acompañantes. (131)
- 3- En caso de estar capacitado aplicar primero auxilios básicos
- 4- Evitar mover a la persona lesionada
- 5- Notificar a las jefaturas del hecho.
- 6- Recopilar información de lo sucedido
- 7- Dar aviso en la aseguradora ASPOR Tel: +56 2 3220 6800 / +56 2 3220 5650

## REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR

Solo debe ser realizada por personas que fueron previamente capacitadas

Se realiza cuando la persona **PIERDE LA CONSCIENCIA** y **NO TIENE PULSO** ni recibe oxigenación. Ejemplos:

- Cae al suelo por un probable infarto o problema cardiaco

- Queda inconsciente por un atoro
- Esta inconsciente por ahogo en una piscina

Paso a paso:

1. Asegurarse que el lugar donde vamos a hacer la maniobra esté despejado y sea seguro.
2. Llamar al afectado por su nombre, moverlo y golpearle los hombros. Asegurarse que no responde.
3. Pedirle a una persona en específico que pida ayuda al 131 y a otra que consiga un DEA.
4. Tomarle el pulso del lado del que estamos y observar si hay movimiento de la caja torácica, para asegurarse que el paciente no está respirando.
5. Comenzar la reanimación con las compresiones torácicas:
  - a. Ponerse de rodillas junto al paciente.
  - b. Brazos extendidos (codos estirados todo el tiempo y sobre la línea de los hombros).
  - c. Sobre el tórax (imaginar línea entre las tetillas) poner la planta de la mano dominante rígida y con los dedos estirados, y sobre ella la otra mano entrelazándose.
  - d. Realizar compresiones por 30 segundos contando en voz alta (presionando con fuerza y rapidez al menos con 5 cm de hundimiento).
6. Incorporar 2 ventilaciones con una pausa entremedio de un segundo. Hay que observar que la caja torácica se infle cada vez que soplamos.
7. Continuar con las compresiones y este ciclo hasta que llegue el DEA o la ayuda.
8. Llegada del DEA:
  - a. Abrir la bolsa y se debería prender automáticamente, el aparato comienza a dar las instrucciones para conectar al paciente, mientras otra persona continúa con las compresiones torácicas.
  - b. El aparato indica poner los parches, monitorea por unos segundos y luego indica si se recomienda o no la descarga.
  - c. Si se recomienda dice que hay que alejarse del paciente y apretar el botón para que se realice la descarga.

d. Sino recomienda la descarga, dejar los parches puestos porque podría necesitarse después.

e. Después de la descarga continuar con las compresiones y ventilaciones, y cada 2 minutos el DEA va a volver a monitorear e indicar si se necesita una nueva descarga o no.

9. Si la persona vuelve a respirar, y uno siente que está tosiendo, se debe poner en posición segura para evitar que aspire un vómito, por ejemplo. La posición segura es de lado y con una pierna cruzada adelante sobre la otra. El brazo y la mano de abajo del paciente ponerla bajo su cabeza.

10. Si vuelve a respirar podemos apoyar con 1 ventilación cada 2 segundos o poner tanque de oxígeno si tenemos.

11. Sino vuelve a respirar continuar con la reanimación y el control del DEA hasta que llegue la ayuda.

#### NOTAS:

\*La reanimación nunca se debe interrumpir por más de 10 segundos, considerarlo para hacer el relevo entre los reanimadores.

\*Se deberían hacer 110 compresiones en 1 minuto.

\*Cómo máximo una persona debe hacer 5 ciclos de reanimaciones y luego debe haber un relevo de otra persona, y así hasta que llegue la ayuda.

\*No se debe hacer respiración a un desconocido sin mascarilla de bolsillo

\*Si uno está solo con la persona afectada, primero activar la red de apoyo (llamar por teléfono al 131) y luego comenzar la reanimación.

\*Si al reanimar a una persona uno siente que vuelve a respirar, o pasado 15 o 20 minutos reanimando la ayuda no llega y uno sabe que por x motivo probablemente no llegue pronto, subir a la persona de manera horizontal (ideal con una tabla) al auto y llevarla a un centro asistencial. En el viaje continuar con la reanimación si la persona no ha vuelto a respirar.

\*Considerar que el DEA tiene que tener parches para niños y adultos, al adulto NO le sirve el de adulto, al niño intentar igual usando el de adulto si es que no hay de su tamaño.



