

# **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**



## ÍNDICE

|                     |          |                                                                                                                                             |
|---------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Preámbulo</b>    |          | <b>3</b>                                                                                                                                    |
| <b>Título I</b>     | <b>:</b> | <b>DISPOSICIONES GENERALES 4</b>                                                                                                            |
| <b>Título II</b>    | <b>:</b> | <b>DEL INGRESO 4</b>                                                                                                                        |
| <b>Título III</b>   | <b>:</b> | <b>DE LA JORNADA DE TRABAJO 5</b>                                                                                                           |
| <b>Título IV</b>    | <b>:</b> | <b>DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS 6</b>                                                                                                       |
| <b>Título V</b>     | <b>:</b> | <b>DEL FERIADO LEGAL 7</b>                                                                                                                  |
| <b>Título VI</b>    | <b>:</b> | <b>DE LAS LICENCIAS 8</b>                                                                                                                   |
| <b>Título VII</b>   | <b>:</b> | <b>DE LAS REMUNERACIONES 8</b>                                                                                                              |
| <b>Título VIII</b>  | <b>:</b> | <b>DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES 9</b>                                                                                                   |
| <b>Título IX</b>    | <b>:</b> | <b>DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES 10</b>                                                                                               |
| <b>Título X</b>     | <b>:</b> | <b>DE LA PROHIBICIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL,<br/>LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y DEL<br/>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN 13</b> |
| <b>Título XI</b>    | <b>:</b> | <b>DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS 19</b>                                                                                               |
| <b>Título XII</b>   | <b>:</b> | <b>DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD 26</b>                                                                                              |
| <b>Título XIII</b>  | <b>:</b> | <b>DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD 26</b>                                                                                       |
| <b>Título XIV</b>   | <b>:</b> | <b>DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS 27</b>                                                                                                       |
| <b>Título XV</b>    | <b>:</b> | <b>DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO 29</b>                                                                                                     |
| <b>Título XVI</b>   | <b>:</b> | <b>DE LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD 30</b>                                                                                        |
| <b>Título XVII</b>  | <b>:</b> | <b>DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO 34</b>                                                                                             |
| <b>Título XVIII</b> | <b>:</b> | <b>DE LOS RECLAMOS 34</b>                                                                                                                   |
| <b>Título XIX</b>   | <b>:</b> | <b>DE LAS SANCIONES 35</b>                                                                                                                  |

|                  |          |                              |
|------------------|----------|------------------------------|
| <b>Título XX</b> | <b>:</b> | <b>DISPOSICIONES FINALES</b> |
|------------------|----------|------------------------------|

**36**

## **PREÁMBULO**

En uso de las facultades legales de administración de la Fundación Encuentros del Futuro, en adelante la “Fundación”, se encuentra las de poder dirigir, organizar, controlar y planificar la gestión productiva de ésta, lo que implica además el poder de direccionar la labor de sus trabajadores y sus recursos para dar debido cumplimiento a su objeto fundacional.

El reglamento debe contener las disposiciones generales, obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse las personas trabajadoras en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la Fundación, e incluir sanciones en caso de incumplimiento y el procedimiento previo para su aplicación.

Por su parte, la Fundación en conjunto con sus trabajadores, asumen en su integridad las exigencias relacionadas con la prevención, el control de los riesgos, la higiene ocupacional, la sana convivencia y el cuidado del medioambiente, por cuanto constituyen un bien superior que forma parte indivisible del quehacer laboral y es un valor esencial para la Fundación.

Por lo señalado precedentemente, las personas trabajadoras deben conocer y respetar el contenido del reglamento interno y aplicarlo en el desarrollo de sus labores, para lograr siempre un trabajo en equipo, seguro y con respeto a las personas y al medio ambiente. Asimismo, deberán siempre observar en el desempeño de sus funciones, los siguientes valores que rigen a la Fundación:

**Respeto:** Valoramos las cualidades únicas de todas las personas con las que trabajamos, actuando con apertura, empatía y sensibilidad en cómo nos tratamos

**Colaboración:** Creamos nuevas posibilidades juntos, fomentando relaciones que logren objetivos compartidos para beneficio mutuo

**Pasión:** Estamos comprometidos con nuestra misión, creando un ambiente ameno donde damos lo mejor de nosotros

**Curiosidad:** Aprendemos continuamente, investigando, escuchando y entrenándonos para entender mejor

**Agilidad:** Respondemos rápidamente a cambios y oportunidades, manteniéndonos siempre adaptables, flexibles y efectivos

**Innovación:** Convertimos problemas en soluciones, aprovechando y contribuyendo a la excelencia nacional e internacional

## **Título I: DISPOSICIONES GENERALES**

El presente reglamento contiene el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, le corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Para efectos de esta sección, se considerarán las siguientes definiciones:

- a) **Empleador:** La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
- b) **Trabajador o Colaborador:** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- c) **Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

**Artículo 1º.** El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en adelante el indistintamente “Reglamento” o “RIOHS”, regula las condiciones, requisitos, derechos, obligaciones, prohibiciones, sanciones y en general, las normas de trabajo, higiene y seguridad de todos los colaboradores que trabajan en la Fundación, en relación con sus labores para la Fundación. Asimismo, contiene normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre las personas trabajadoras.

Las estipulaciones de los respectivos contratos individuales de trabajo deben ser interpretadas y aplicadas en concordancia con las del presente Reglamento.

En todo caso, las disposiciones del presente Reglamento no importan una renuncia por parte de la Fundación a los derechos u obligaciones que tanto leyes como normativa vigente establecen en relación con las diversas materias que en este se tratan, así como con los derechos y obligaciones emanados de los respectivos contratos individuales de trabajo. Ninguna de las disposiciones que se expresan a continuación podrá ser interpretada en sentido contrario.

Toda contravención grave a las disposiciones del presente Reglamento será considerada incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato individual de trabajo, y en consecuencia, darán origen a la sanción de terminación inmediata del mismo sin derecho a indemnización alguna, en conformidad a la ley vigente.

Aquellos casos que no estén previstos en el presente Reglamento, se aplicarán las normas y disposiciones que señala el Código del Trabajo u otra disposición legal aplicable a esta materia.

## **Título II: DEL INGRESO**

**Artículo 2º:** Las personas que deseen ingresar a la Fundación en calidad de trabajadores deberán presentar los documentos y someterse a los procedimientos que se indican a continuación, antes del inicio de vigencia de su contrato de trabajo:

- a) Formulario con la individualización completa del interesado la cual necesariamente incluye: nombre completo, nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, lugar de procedencia, fecha de nacimiento, rol único nacional y/o número de pasaporte. Tanto la copia del pasaporte como el número del mismo serán requeridos en caso de ser personas extranjeras;
- b) Certificados que acrediten el estado civil y cargas familiares.
- c) Curriculum vitae actualizado con referencias laborales acreditables;
- d) Copia de cédula de identidad y/o pasaporte vigente, que acredite una edad mínima de 18 años;
- e) Certificado de afiliación a administradora de fondos de pensiones (AFP) o libreta del instituto de previsión social (IPS);
- f) Certificado de afiliación a una institución de salud previsional y seguro de cesantía;
- g) Certificado de estudios;
- h) De ser procedente, copia de credencial de discapacidad emitida por el Servicio de Registro Civil e Identificación;
- i) La persona interesada deberá presentarse a las entrevistas de selección que determine la Fundación en las fechas impuestas por ella;
- j) Asimismo, deberá someterse a los exámenes médicos y psicológicos que determine la Fundación, en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Centro de Salud Familiar (CESFAM), centro hospitalario o clínico que esta determine, para acreditar y obtener un certificado de salud pre-ocupacional;
- k) En caso de tratarse de personas extranjeras, se exigirán todos los antecedentes necesarios para acreditar que se encuentran autorizadas por la autoridad correspondiente, para desarrollar actividades laborales en Chile; y
- l) Otras exigencias que la Fundación determine necesarias, de acuerdo con la naturaleza del cargo o función al cual el interesado postule.

Todo antecedente entregado, así como cualquier requisito general o particular, se comprobará mediante documentos auténticos u oficiales, los cuales deberán adjuntarse a la solicitud de ingreso. De incurrir en falsedad o inexactitud en los antecedentes acompañados por el postulante, se incurrirá en causal para suspender y rechazar la contratación. En caso de que ya se encuentre trabajando en la Fundación, dicha falsedad o inexactitud provocará el término del contrato por falta a la probidad, de conformidad al Art. 160 N° 1° del Código del Trabajo.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación arbitraria o ilegal y dirán relación con la naturaleza del cargo

### **Título III: DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 3º:** La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con dos días de descanso semanal.

El horario ordinario será el siguiente:

- a) De lunes a jueves, desde las 9:00 hasta las 18:15 horas, con una pausa de 30 minutos diarios para colación, la cual no se considera parte de la jornada laboral.

- b) El día viernes, desde las 9:00 hasta las 14:00 horas, sin pausa de colación, dado que la jornada es continua.

Durante los recesos escolares de invierno o verano, el horario será el siguiente:

- c) De lunes a jueves, desde las 9:00 hasta las 18:00 horas, también con 30 minutos de colación no imputables a la jornada.
- d) El viernes se mantiene el mismo horario de 9:00 a 14:00 horas.

En todos los casos, la jornada total no excederá las 40 horas semanales efectivas, excluyendo el tiempo destinado a colación.

**Artículo 4º:** El período destinado a almuerzo o colación del personal durante la jornada diaria de trabajo, no será considerado “tiempo trabajado” para efectos de calcular la jornada de trabajo.

**Artículo 5º:** El personal tendrá derecho al descanso semanal, que comprende los días sábado, domingo y festivos.

**Artículo 6º:** Los trabajadores menores de 18 años, no podrán trabajar más de ocho (8) horas diarias, en ningún caso.

**Artículo 7º:** La Fundación utilizará un sistema de registro de asistencia mediante reloj biométrico, conforme a lo establecido en el artículo 33 del Código del Trabajo.

- a) Cada trabajador(a) deberá registrar su hora de ingreso, inicio y término del tiempo de colación, y hora de salida.
- b) La jefatura directa verificará diariamente los registros y conservará los respaldos por un período mínimo de dos años.
- c) Los trabajadores podrán solicitar, por escrito o correo electrónico institucional, la rectificación de errores dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia. La Fundación responderá en un plazo máximo de cinco días hábiles.
- d) El sistema permitirá a la Dirección del Trabajo acceder en línea o mediante informe cuando lo requiera.

#### **Título IV: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 8º:** Podrá excederse la jornada ordinaria, sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan la jornada ordinaria semanal de 40 horas.

Se convendrá por escrito, sea en el contrato de trabajo o en acto posterior, el número de horas extraordinarias que por circunstancias o causas especiales deba trabajar el trabajador, en faenas que por su naturaleza no perjudiquen su salud, las que en todo caso no podrán exceder de dos (2) por día.

**Artículo 9º:** No obstante, a falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Sin embargo, si al término de la jornada, el trabajador permaneciera más allá de lo prudente en los recintos de la empresa, sea en las duchas, en actividades extraprogramáticas, en camarines u otras dependencias, este tiempo no tendrá el carácter de horas extraordinarias.

**Artículo 10º:** No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizado por la empresa.

**Artículo 11º:** El trabajo en horas extraordinarias será remunerado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, conforme al artículo 32 del Código del Trabajo.

Las horas extraordinarias no podrán ser compensadas con descansos, beneficios en especie u otros mecanismos, salvo los casos expresamente autorizados por la ley.

**Artículo 12º:** La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará juntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá a los seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. La prescripción se interrumpe por la interposición de un reclamo administrativo.

## **Título V: DEL FERIADO LEGAL**

**Artículo 13º:** Los trabajadores tendrán derecho al feriado legal el cual, en todo caso, deberá ser solicitado por escrito a la Jefatura Directa del colaborador, Jefatura que resolverá si aprobarla o no a la brevedad posible, considerando, en todo caso, las necesidades de la Fundación.

El feriado se puede acumular hasta por dos períodos consecutivos. Ahora, el trabajador que tenga acumulados dos períodos consecutivos debe otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

El beneficio de feriado progresivo o "vacaciones progresivas", consiste en el derecho de todo trabajador a sumar un día de vacaciones, por cada 3 nuevos años trabajados para su actual empleador, siempre y cuando cuente con 10 años trabajados (120 cotizaciones previsionales) para el actual o anteriores empleadores. Aquellas personas trabajadoras que tengan derecho a días de feriado progresivo de conformidad con la ley deberán solicitarlo por escrito a su Jefatura Directa y/o al Departamento de Recursos Humanos, para lo cual debe adjuntar alguno de los siguientes certificados que acrediten su antigüedad laboral:

- a) Certificado de vacaciones progresivas otorgado por la respectiva institución previsional.
- b) Certificación de antigüedad laboral otorgada por las Inspecciones del Trabajo.
- c) Cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de servicios para otros empleadores.

## **Título VI: DE LAS LICENCIAS**

**Artículo 14º:** El trabajador que padezca una enfermedad dará aviso en forma inmediata y por cualquier medio a su Jefatura Directa o quién lo reemplace, independiente de si posee o no licencia médica de acuerdo con el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, Decreto Supremo Nº 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

En caso de que corresponda, será responsabilidad del trabajador obtener la licencia médica en la forma, plazo y condiciones que establece dicho Reglamento. Dicha licencia solamente puede estar extendida por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona y deberá ser presentada a la Fundación dentro del plazo de dos días hábiles contados desde el día hábil siguiente al de la fecha de inicio del reposo médico, en aquellos lugares o direcciones digitales que la misma Fundación determine para ello.

La Fundación se reserva el derecho de establecer controles para verificar el cumplimiento del reposo en los términos establecidos por el profesional médico en la licencia, sin perjuicio de aquellos controles que otras entidades públicas como privadas realicen dentro de sus competencias.

Cualquier mal uso que se haga de una licencia médica, sea que ella se haya obtenido por métodos fraudulentos o que no se efectúe el debido reposo recomendado, sin perjuicio de las eventuales acciones legales que correspondan, la Fundación podrá aplicar las máximas sanciones contempladas en la ley o en este reglamento, según sea la gravedad de la conducta transgresora.

**Artículo 15º:** Las trabajadoras que presenten un estado de embarazo deberán informarlo inmediatamente a su jefe directo, o quien lo reemplace. En todo caso, dicha obligación será especialmente observable en caso de que se tenga la licencia médica que indique el estado de embarazo de la colaboradora. La omisión de esta información será considerada un incumplimiento grave.

Las trabajadoras de la Fundación tienen derecho a un descanso obligatorio de maternidad en la forma y condiciones establecidas en el Código del Trabajo, que en particular norma la protección a la maternidad.

## **Título VII: DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 16º:** La remuneración se liquidará por períodos mensuales vencidos, en moneda chilena, el último día hábil del mes correspondiente. Dicho pago se efectuará en dinero efectivo, cheque, depósito en cuenta corriente o en otra forma que la Fundación determine.

**Artículo 17º:** La Fundación deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales si aplicará en conformidad a la legislación respectiva, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos,

las multas contempladas en este Reglamento y demás deducciones que puedan realizarse de conformidad con la normativa vigente.

**Artículo 18º:** Junto con el pago de las remuneraciones, la Fundación entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado con el detalle de la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito a su Jefe Directo, quien revisará los antecedentes y, si hubiere lugar, la Fundación practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

**Artículo 19º:** El trabajador conservará su empleo sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar y formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

## **Título VIII: DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES**

**Artículo 20º:** Conforme al inciso segundo del artículo 62º bis del Código del Trabajo, la Fundación dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. No se considerarán arbitrarias las diferencias en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de las personas, sin importar el género de estas.

**Artículo 21º:** Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones tiene derecho a reclamarlos por escrito a su Jefatura Directa o a la Dirección Ejecutiva, a través del siguiente procedimiento:

- a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamenta y finalmente firma de quien presenta el reclamo y fecha de presentación.
- b) Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuesta la Jefatura Directa o la Dirección Ejecutiva.
- c) El reclamo deberá resolverse a la brevedad por parte de la persona a cargo, debiendo responder por escrito directamente al denunciante dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos contados desde recibido el Reclamo por la Jefatura o Dirección Ejecutiva. Dicha respuesta debe estar fundamentada y razonada con base en hechos o diferencias objetivas y suficientes que justifiquen la diferencia.
- d) En caso de no estar de acuerdo con la respuesta a su denuncia, por motivos fundados y razonados (no por mera disconformidad), el denunciante podrá hacer sus descargos a la su Jefatura Directa con copia a la Dirección Ejecutiva y al Departamento de Recursos Humanos, los cuales deberán contar con un representante para discutir el asunto dentro de los 30 días siguientes de realizados los descargos.
- e) La resolución de dicho comité será inapelable y se entenderá final. En caso de que dicho comité encuentre una diferencia salarial injustificada, deberá tomar las

medidas aplicables al respecto y, sobre todo, asegurar la igualdad en el monto de los sueldos igualándolos a aquel de mayor cuantía. Esto deberá hacerlo efectivo desde el mismo momento en el cual se comunica la decisión firme.

- f) En caso de que la denuncia no sea respondida en primera instancia por la Jefatura Directa o la Dirección Ejecutiva, el trabajador podrá apelar al comité descrito en la letra d) aplicando el mismo proceso enunciado en la letra e). En caso de que no haya respuesta alguna por parte del comité, se entenderá por aceptada la diferencia arbitraria, produciendo para todos los efectos la igualdad salarial a aquel de mayor cuantía.
- g) Toda autoridad requerida en este procedimiento puede avisar al trabajador que necesitará una prórroga de hasta 30 días calendarios más para llegar a algún resultado. Esto sólo se podrá realizar por una vez y se comunicará por escrito.
- h) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo incluso después de que este se considere terminado. Asimismo, la Fundación no tolerará represalias de ningún tipo contra quienes generen la denuncia o reclamo, considerándose como falta grave a este Reglamento y a las demás políticas de la Fundación cualquier acción negativa en contra de dicha persona.

#### **Título IX: DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

**Artículo 22º:** Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el contrato individual, y de las contenidas en la legislación vigente, serán especialmente obligaciones del trabajador, entre otras, las siguientes:

- 1) Representar correctamente a la Fundación y sus programas frente a terceros.
- 2) Cumplir en todo momento con la normativa vigente aplicable a las actividades de la Fundación, incluyendo las disposiciones emitidas por organismos públicos o privados que regulen sus programas, iniciativas o colaboraciones institucionales.
- 3) Informar oportunamente respecto a cualquier negociación, proyecto, o acción que importe un conflicto de intereses entre el trabajador y la Fundación, afectando su desempeño o influenciando en sus decisiones.
- 4) Ser respetuoso con sus superiores jerárquicos o directivos y observar las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la Fundación.
- 5) Ser cortés con sus compañeros de trabajo, subordinados y con toda otra persona que se encuentre en las dependencias de la Fundación por autorización tácita, expresa o presunta de la Fundación.
- 6) Denunciar las irregularidades que adviertan en el/los establecimiento(s) y los reclamos, denuncias u observaciones que se les formulen en el ejercicio de sus funciones o fuera de ellas.
- 7) Cuidar de su aseo y presentación personal en el trabajo.
- 8) Dar cuenta a su Jefe Inmediato de cualquier enfermedad infecto -contagiosa o epidémico que afecte al trabajador o, a cualquier miembro de su grupo familiar.
- 9) Dar aviso dentro de 24 horas al Jefe Directo 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

presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional con el sistema de previsión que tenga el trabajador, de acuerdo con lo señalado en el Título VI precedente.

- 10) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos, equipos computacionales, teléfonos y otros que tengan a su cargo.
- 11) Dar aviso de inmediato a la jefatura directa respecto a cualquier pérdida, deterioro y descompostura que sufran los objetos a su cargo.
- 12) Mantener estricta confidencialidad sobre los procedimientos internos, la organización, el funcionamiento y los asuntos propios del giro de la Fundación.
- 13) Hacer uso responsable y mesurado de los bienes materiales y recursos proporcionados por la Fundación para el desempeño de las funciones laborales, evitando el aprovechamiento abusivo de los mismos, especialmente en lo que respecta al uso de teléfonos, fotocopiadoras y computadores.
- 14) Informar dentro de un plazo máximo de 48 horas cualquier modificación en los datos personales, en particular cambios de domicilio, para su debida actualización en los registros correspondientes.
- 15) Reportar oportunamente a su superior directo cualquier dificultad que pueda surgir en el cumplimiento de sus funciones
- 16) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades de la Fundación.
- 17) Mantener una conducta ética y un comportamiento acorde con los estándares de moralidad y respeto exigidos en el entorno laboral.
- 18) Someterse a las pruebas y evaluaciones técnicas que la Fundación considere pertinentes y necesarias.
- 19) Rendir los fondos o valores entregados por concepto de viáticos o gastos administrativos, dentro de las 48 horas siguientes de realizado el viaje o gestión para la cual fueron asignados.
- 20) Prestar toda su colaboración, auxilio o ayuda en caso de siniestro, emergencia o riesgo que se presente dentro de la Fundación.
- 21) Al término de la relación laboral, devolver todos los elementos a su cargo, incluyendo documentos de identificación interna y materiales de trabajo, previo a la suscripción del finiquito correspondiente.
- 22) Actuar con diligencia y no cometer imprudencias o actos que originen accidentes de trabajo o que ocasionen daños en los bienes de la Fundación u otras personas.
- 23) Conocer y dar cumplimiento al Modelo de Prevención de Delitos y a las demás normas establecidas por la empresa en atención a lo dispuesto en la Ley N°20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas para la prevención de:
  - i. los delitos económicos de primera, segunda, tercera y cuarta categoría;
  - ii. el delito de financiamiento del terrorismo;
  - iii. los delitos comprendidos en el Título II de la Ley de Control de Armas;
  - iv. el delito de trata de personas; y
  - v. los delitos de sustracción y receptación de madera.
- 24) En general, observar una conducta correcta y honorable y desempeñar sus funciones con dignidad y responsabilidad.

**Artículo 23º:** En general, constituirá falta grave a las obligaciones que impone el contrato, la infracción a cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente Reglamento, quedando además y especialmente prohibido al personal, lo siguiente:

- 1) Presentarse al trabajo bajo la influencia de drogas o alcohol. Ante denuncia o evidente afectación de los sentidos del colaborador, la Fundación se reserva el derecho a solicitar pruebas de sangre u orina ad hoc, para descartar o confirmar la condición que tenga. Esto se realizará con estricta confidencialidad en lugares especialmente habilitados para ello. Si el colaborador se negase a someterse a las pruebas necesarias, se tendrá como comprobado que se encuentra bajo la influencia del alcohol y/o drogas ilícitas, con lo cual incurrirá en una falta grave de acuerdo con las políticas de la Fundación.
- 2) Participar, directa o indirectamente, en negocios, transacciones, actos, contratos o cualquier gestión que genere un conflicto de interés o sea en directa competencia con la Fundación, ya sea en beneficio propio o de terceros.
- 3) Divulgar, sin autorización expresa, información confidencial obtenida en virtud de la relación con la Fundación, especialmente cuando se haya solicitado reserva o cuando su difusión pueda comprometer los intereses de la institución.
- 4) Manipular o presentarse al trabajo en posesión de elementos o sustancias peligrosas, tales como materiales tóxicos, biológicos, inflamables, explosivos, radioactivos o cortopunzantes, así como cualquier otro que represente un riesgo para su integridad, la de otros trabajadores o la seguridad de la Fundación.
- 5) Desempeñar actividades remuneradas o no durante el periodo de licencia médica, así como falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de terceros.
- 6) Aceptar obsequios o dádivas de proveedores, prestadores de servicios, clientes, donantes o donatarios de la Fundación u obtener otros beneficios que no correspondan a los pactados en su contrato de trabajo, salvo beneficios aprobados por la gerencia del área.
- 7) Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe dentro y fuera del lugar de trabajo 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.
- 8) Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso laboral.
- 9) Utilizar un lenguaje inapropiado, proferir expresiones ofensivas o participar en conductas que atenten contra la moral y las buenas costumbres dentro del entorno laboral.
- 10) Presentar denuncias infundadas de acoso laboral o sexual, con el propósito de engañar o perjudicar a un tercero.
- 11) Sustraer dinero de la caja chica u otros fondos institucionales sin la debida autorización previa y formal.

- 12) Agredir verbal o físicamente a superiores, subordinados o compañeros de trabajo, atentando contra el ambiente laboral y la convivencia organizacional.
- 13) Simular enfermedad o lesión con el fin de engañar a la institución o generar un beneficio indebido.
- 14) Incumplir o transgredir las normas de higiene, seguridad y prevención de riesgos implementadas en la Fundación.
- 15) Pernoctar en el recinto de la Fundación, salvo excepción debidamente calificada expresamente autorizados por la dirección de la entidad.
- 16) Manipular en forma descuidada fuego, agua, energía eléctrica o cualquier otro elemento que pueda originar peligro de incendio u otro siniestro a las instalaciones de la Fundación.
- 17) Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la Fundación colocados en sus recintos.
- 18) Cometer actos que constituyan delitos o que sean contrarios a los principios de probidad y ética exigidos por la Fundación.
- 19) En materia de manejo de información:
  - i. Difundir sin autorización, en forma interna o externa, cualquier información perteneciente a la Fundación, cualquiera sea su continente, salvo con autorización previa de su jefatura directa.
  - ii. Utilizar el correo para transmitir texto, imágenes, videos o audio cuyo contenido sea inapropiado o no esté relacionado con las funciones inherentes a su cargo.
  - iii. Utilizar el correo para difundir información de propiedad de la Fundación a personal no autorizado o a personas ajenas a su área.
  - iv. Revisar el correo de otros trabajadores sin autorización formal por parte de su titular.
  - v. Hacer mal uso de los programas y equipos computacionales de la Fundación, y de sus redes digitales.
- 20) Ejecutar cualquier acción que pueda generar responsabilidad penal para la Fundación, participar en hechos que sean o puedan ser constitutivos de un delito conforme al artículo 1° de la Ley N°20.393 o incurrir en cualquier hecho que implique el incumplimiento o infracción de la normativa interna de la institución.
- 21) Prestar o permitir que otros trabajadores utilicen su(s) respectiva(s) clave(s) y/o contraseña(s) para acceder a plataformas o sistemas informáticos.
- 22) Guardar clave(s) y/o contraseña(s) de la Fundación en dispositivos personales.
- 23) Introducir, intencionalmente o por negligencia, cualquier tipo de virus que afecte los sistemas y datos de la institución, ya sea a través de la red interna de la Fundación o mediante redes o señales externas.”

**Artículo 24º:** Toda la información y comunicaciones generadas, almacenadas, transmitidas o recibidas por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones para la Fundación, a través de sistemas o equipos de comunicación electrónicos o telefónicos, son propiedad de la Fundación. La Fundación posee un derecho y licencia perpetua, irrevocable, libre de regalías y no exclusiva para utilizar, reproducir, modificar, adaptar, publicar, distribuir e incorporar cualquier

información creada, recibida, almacenada, accedida, visualizada o transmitida mediante de los equipos o mecanismo de transmisión de datos proporcionados por la Fundación.

## **Título X: DE LA PROHIBICIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

**Artículo 25º:** La Fundación se encuentra plenamente comprometida con la seguridad de sus trabajadores y con proveer un entorno laboral en que se trate con respeto y dignidad a todos y todas. Conforme a ello, la Fundación no tolerará situaciones de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, y adoptará las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de tales conductas.

**Artículo 26º:** Se encuentra estrictamente prohibido a todo trabajador y trabajadora de la Fundación efectuar conductas de acoso sexual y/o laboral, entendiéndose por tal:

- a) **Acoso sexual:** aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo;
- b) **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo; y
- c) **Violencia en el trabajo:** Aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

**Artículo 27º:** El procedimiento de investigación relativo a conductas de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el trabajo, se regirá y primarán en éste los principios de:

- a) Perspectiva de género;
- b) No discriminación;
- c) No revictimización o no victimización secundaria;
- d) Confidencialidad;
- e) Imparcialidad;
- f) Celeridad;
- g) Razonabilidad;
- h) Debido proceso; y
- i) Colaboración.

**Artículo 28º:** En el procedimiento de investigación, los distintos participantes tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

- a) **Obligaciones generales.** Todos quienes participen en el procedimiento de investigación, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo o persona

investigadora deberá proporcionar una dirección de correo electrónico personal, con objeto de efectuar las notificaciones que correspondan, además deberán guardar estricta reserva sobre toda la información de la cual tomen conocimiento con ocasión de la investigación en que participen. Lo anterior, salvo que fundadamente se le solicite al investigador que las notificaciones se realicen de una forma diversa.

**b) Trabajadores:** Tendrán derecho a:

- i. Que se implementen medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo;
- ii. Que se establezcan e informen oportunamente las medidas de resguardo necesarias; y
- iii. Que, en mérito de la investigación, se apliquen las medidas o sanciones, según corresponda.

Sus obligaciones son:

- iv. Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Fundación; y
- v. Colaborar con la sustanciación de la investigación.

**c) Fundación:** Sus obligaciones son:

- i. Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual o de violencia en el lugar de trabajo;
- ii. Poner a disposición de las personas trabajadoras el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo;
- iii. Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales de denuncia a los que podrán acceder;
- iv. Garantizar la correcta sustanciación de los procedimientos regulados en este título;
- v. Informar al denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el Empleador o ante la Dirección del Trabajo, como así también la facultad que le asiste a la Fundación de llevar internamente la investigación o derivarla a la Dirección del Trabajo;
- vi. Informar al denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o ante la Policía de Investigaciones;
- vii. Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo;
- viii. Derivar al denunciante a los programas de atención psicológica temprano que disponga el organismo administrador de la Ley Nº 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- ix. Abstenerse de intervenir en la imparcialidad de la persona investigadora;
- x. Dar las facilidades para que los intervinientes en el procedimiento de investigación puedan colaborar en el desarrollo de éste;
- xi. Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación;

- xii. Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa; y
  - xiii. Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, si existiesen.
- d) **Persona a cargo de la investigación:** Sus obligaciones son:
- i. Tener en el desarrollo de la investigación una actitud de imparcialidad, objetiva, diligente y con perspectiva de género;
  - ii. Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos;
  - iii. Citar a declarar a todos los involucrados, garantizando el registro escrito de sus declaraciones y un trato digno e imparcial; y
  - iv. Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso con ocasión de la investigación.
- e) **Organizaciones sindicales (si hubieran):** Sus derechos son:
- i. Velar porque el procedimiento de investigación se ajuste a las directrices del Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo;
  - ii. Representar a las personas involucradas que sean parte de su organización, velando por el cumplimiento del procedimiento;
  - iii. Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados.

**Artículo 29º:** El trabajador o trabajadora que sea víctima de actos o conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el lugar de trabajo, de acuerdo con la ley, podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la Fundación o ante la Dirección del Trabajo, de manera presencial o electrónica.

La denuncia deberá contener, a lo menos:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser una persona distinta al denunciante, deberá indicar la información antes señalada y la representación que invoca;
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible;
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, se deberá indicar la relación que los vincula;
- d) Relación de los hechos que se denuncian.

**Artículo 30º:** Recibida la denuncia, la Fundación dará especial cumplimiento al principio de protección de la persona afectada, dando un trato digno e imparcial; entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso de que la denuncia se reciba en forma verbal, la persona que reciba ésta levantará un acta, que deberá consignar todos los antecedentes que debe contener una denuncia, de la cual entregará una copia al o la denunciante debidamente timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Luego, una vez recibida la denuncia la Fundación informará al o la denunciante que ésta iniciará una investigación interna o que la derivará a la Dirección del Trabajo. En este último caso, deberá hacerlo dentro de un plazo de 3 días, contados desde la recepción de la denuncia, debiendo, en tal caso, informar las medidas de resguardo que se adoptarán mientras se desarrolle la investigación.

En caso de que la denuncia se dirija en contra de un gerente, director ejecutivo o jefatura o, en general, en contra de una persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración al interior de la Fundación, tal denuncia será derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

**Artículo 31º:** Recibida la denuncia y según sea la gravedad de ésta, la seguridad del o la denunciante y las condiciones de trabajo, la Fundación dispondrá inmediatamente de las medidas de resguardo que sean necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos; la redistribución del tiempo de la jornada u otras; además de proporcionar al o la denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley Nº 16.744.

Durante el desarrollo de la investigación, la Fundación podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas.

**Artículo 32º:** En caso de ser la Fundación quien inicie la investigación, ésta designará a una persona investigadora, ya sea interna o externa, que idealmente cuente con formación jurídica, en materias de acoso, género o en derechos fundamentales. Designado que sea el o la investigadora, tal hecho le será informado a la persona denunciante o denunciada.

A su vez, el o la denunciante y/o el denunciado al momento de prestar declaración en el marco de la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, a quien se podrá mantener o cambiar en dicha función, debiéndose dejar registro de ello en el informe de investigación.

**Artículo 33º:** Iniciada la investigación ésta deberá constar por escrito, en papel o en formato electrónico, y ser llevada en estricta reserva, además de garantizar que tanto él o la denunciante como el denunciado sean oídos y puedan fundamentar sus dichos. Adicionalmente, el o la investigadora podrá interrogar testigos y analizar todo tipo de antecedentes y/o documentos que le sean proporcionados por los involucrados, y que permitan contribuir al esclarecimiento de los hechos denunciados.

En especial, dentro de los documentos se considerarán: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; el reglamento interno; contrato de trabajo; registro de asistencia (cuando aplique), denuncias individuales de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; resultados del cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo, entre otros.

Con todo, la declaración del o la denunciante; del o la denunciada como la de testigos deberá siempre constar por escrito y ser firmada por los intervinientes.

Sin perjuicio de lo anterior, el o la persona investigadora previo a iniciar el proceso realizará un análisis de la denuncia, y ante la eventual inconsistencia de ésta, esto es, que la misma sea incoherente o incompleta, proporcionará al o la denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

**Artículo 34º:** Finalizada la investigación, la persona investigadora deberá elaborar un informe que deberá contener, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la Fundación;

- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada con, a lo menos, indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte;
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con indicación de su correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte;
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas;
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes;
- f) Relación de los hechos denunciados; declaraciones recibidas y alegaciones planteadas;
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar los hechos denunciados;
- h) Propuesta de medidas correctivas;
- i) Propuesta de sanciones, cuando corresponda. En este sentido y según sea la gravedad de los hechos, se podrá sancionar, ya sea con amonestaciones por escrito o con el término del contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo.

**Artículo 35º:** La investigación se deberá desarrollar y concluir en un plazo máximo de 30 días, contados desde la presentación de la denuncia.

**Artículo 36º:** Concluida la investigación, el informe investigativo y sus conclusiones deberán remitirse a la Dirección del Trabajo dentro de un plazo de 2 días de finalizada la investigación, quien, a su vez, tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse. En caso de que esto último no ocurra, se entenderá que se consideran válidas las conclusiones del informe remitido.

**Artículo 37º:** Notificado el empleador de las observaciones de la Dirección del Trabajo, éste deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de un plazo de quince días corridos, contados desde la notificación de las observaciones, informando de ello a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, la Fundación deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según el informe de investigación. Lo anterior, dentro de un plazo de quince días corridos, una vez transcurridos 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

**Artículo 38º:** Las medidas correctivas que adopte la Fundación tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantías de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención.

En cuanto a las sanciones, según sea la gravedad de los hechos investigados estos se podrán sancionar con amonestaciones, ya sea verbales o escritas, o bien con el término del contrato de trabajo.

**Artículo 39º:** En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante la Fundación o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos penales, se le informará al o la denunciante los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones.

A su vez, el informe investigativo deberá incluir las medidas correctivas que se implementarán con ocasión de los hechos que generaron la denuncia

**Artículo 40º:** En caso de que la Fundación reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo; cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda.

Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su Empleador o ante la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean éstas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ello a la empresa principal o usuaria, dentro de tres días, contados desde su recepción. La empresa principal o usuaria, será siempre la responsable de realizar la investigación conforme al procedimiento regulado en los artículos 29 y siguientes de este reglamento. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme a lo establecido en el Artículo 34, letra i), de este Reglamento.

## **Título XI: DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

**Artículo 41º:** Conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, la Fundación podría ser responsable por la comisión de delitos que sus trabajadores cometan dentro del ámbito de sus funciones.

La Fundación, con el fin de prevenir la comisión de delitos a los que pudiera exponerse, ha elaborado un Modelo de Prevención de Delitos (en adelante, indistintamente, “MPD”). Dicho sistema tiene por objeto implementar, de manera efectiva, mecanismos para la prevención y detección de hechos que pudieran implicar responsabilidad penal para la persona jurídica, así como también promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de la Fundación.

**Artículo 42º:** Es obligación de todos los trabajadores conocer y cumplir cabalmente las disposiciones del Modelo de Prevención de Delitos, así como todos los protocolos, políticas, reglas, procedimientos y otros controles que disponga la Fundación. Estos han sido diseñados para guiar la conducta y establecer un ambiente de control destinado a la prevención de los delitos contemplados en el artículo 1º de la Ley N° 20.393, a los cuales la Fundación pudiera tener algún nivel de exposición, de acuerdo con los riesgos levantados en la Matriz de Riesgos. Esta Matriz de Riesgos ha sido estructurada en función de distintos Ámbitos de Riesgo, reflejando las actividades generales realizadas dentro de la Fundación. Esta organización permite identificar con precisión las posibles situaciones de riesgo que pueden surgir en dichas actividades o procesos.

Cada trabajador, jefatura, ejecutivo principal, gerente y director deberá identificar aquellas actividades que realiza, de manera habitual o esporádica, para luego revisar aquellas situaciones de riesgo que podrían verificarse en ella y los controles establecidos para la mitigación de estos.

**Artículo 43º:** Para efectos de implementar el MPD, la Fundación ha designado un Oficial de Cumplimiento (“OC”). Con el respaldo y apoyo de otros equipos de la Fundación y de la Alta Administración, el OC participará en los procesos de prevención y mitigación de riesgos, así como en la detección de hechos o conductas que puedan infringir las disposiciones del MPD. Cualquier infracción al MPD podrá implicar la aplicación de sanciones conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento. La función del OC incluirá, además, la implementación de las correcciones o mejoras necesarias para fortalecer, optimizar y actualizar el MPD.

**Artículo 44º:** Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar con respeto de los principios y valores de la Fundación. Debido a lo anterior:

- a) Se prohíbe al trabajador cometer actos o participar en hechos que puedan ser constitutivos de delito, contrarios a la ley o a la normativa interna de la institución. El trabajador se compromete a abstenerse de realizar cualquier acto que pueda constituir alguno de los delitos establecidos en el artículo 1º de la Ley N° 20.393. En particular, el trabajador se obliga a no incurrir, en el ejercicio de su cargo, función o posición:
  - i. Actos en contra del medioambiente, como la contaminación de aguas, suelos o aire, ni actividades que comprometan la salud y bienestar animal y/o vegetal;
  - ii. Actividades de tráfico o posesión ilícita de bienes y mercaderías;
  - iii. Actos de corrupción pública o privada. Lo anterior implica la prohibición absoluta de realizar ofrecimientos indebidos a autoridades, públicas o a particulares; la prohibición de ofrecer o entregar pagos ilícitos o ventajas indebidas a funcionarios públicos o a particulares; y la prohibición de recibir o aceptar pagos o ventajas indebidas de funcionarios públicos o de particulares;
  - iv. Actos de falsificación de instrumentos o documentos y su uso con la intención de obtener provechos o ventajas indebidas; o evitar perjuicios, cualquiera sea su naturaleza. Lo anterior implica la prohibición de falsificar

- documentos o instrumentos públicos o privados; la prohibición de usar documentos o instrumentos públicos o privados falsos, independiente de su naturaleza jurídica; el deber de entregar información veraz a las autoridades, previa autorización de la Fundación, a través de las personas responsables y por medio de los canales o mecanismos oficialmente establecidos;
- v. Actos que atenten contra la seguridad de la información y la ciberseguridad de la Fundación. Lo anterior implica la prohibición de realizar actos que signifiquen la descarga ilegal de información a través de medios informáticos; la prohibición de compartir contraseñas privadas, salvo excepciones debidamente justificadas; la prohibición de acceder o interceptar información o sistemas sin autorización; y la prohibición de utilizar dispositivos ajenos a los autorizados por la Fundación para el desempeño de sus labores;
  - vi. Actos que atenten contra la Libre Competencia y cualquier práctica anticompetitiva contraria al Decreto Ley N° 211. Asimismo, se prohíbe expresamente el acceso indebido, el uso y la divulgación de información secreta o confidencial de la Fundación o ajena, y de aquella que constituya información comercialmente sensible, que deba ser resguardada como información secreta, privilegiada, reservada o clasificada, ya sea esta de propiedad de la Fundación o de un tercero;
  - vii. Fraudes y otros atentados contra la propiedad de la Fundación o de terceros. Lo anterior implica la prohibición de dañar, afectar, deteriorar, desvalorizar o destruir cualquier activo de propiedad de la Fundación o de terceras personas que hayan sido puestos a disposición del trabajador para el ejercicio de sus funciones. Del mismo modo, se prohíbe el uso de engaños o subterfugios para obtener ventajas indebidas, ya sea para sí o para terceros, o para generar perjuicios en el patrimonio de la Fundación o ajeno;
  - viii. Actos contrarios la propiedad intelectual e industrial. Lo anterior implica la prohibición expresa de adquirir y/o difundir información obtenida ilegalmente, independiente de su soporte o formato, así como la prohibición de usar, para cualquier finalidad, imágenes, logos, marcas, o cualquier otro tipo de recurso gráfico, sonoro o audiovisual, softwares, códigos, dibujos, u otros elementos protegidos bajo derechos de autor o patentados, legítimamente establecidos;
  - ix. Actos que configuren alguno de los delitos consagrados en la ley tributaria. Lo anterior implica la prohibición expresa de omitir información veraz, registrar información falsa, o alterar, manipular, modificar, adulterar, enmendar o corregir información con el ánimo de defraudar a terceros o al Fisco, sea o no presentada ante las autoridades administrativas tributarias; asimismo, se prohíbe realizar actividades que sean abiertamente contrarias las disposiciones establecidas por el Servicio de Impuestos Internos y la Fundación para llevar la contabilidad y la administración financiera; y

- x. Actos intencionales, temerariamente imprudentes o negligentes que puedan ocasionar daños o accidentes a la vida, salud y seguridad física de los trabajadores o terceros en general. Lo anterior implica la prohibición de ejercer labores de riesgo sin uso de elementos de protección personal o sin la capacitación, resguardo o prevención exigida por la ley, la autoridad o la Fundación.
- b) Todo trabajador deberá abstenerse o impedir toda conducta que pudiese implicar su interés o el de las personas relacionadas con este por parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o su cónyuge, y que directa o indirectamente se relacione con cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la Fundación, debiendo para estos efectos, informar el conflicto de interés a su superior jerárquico o al Oficial de Cumplimiento tan pronto como tome conocimiento de este, mediante canales expeditos. Sin perjuicio de su deber de informar respecto a ese asunto en particular, el trabajador deberá abstenerse de realizar cualquier conducta, aún si es propia de su cargo, que se relacione con el referido asunto.
- c) El trabajador deberá consultar, a través de los canales dispuestos por la Fundación, cuando se desconozca la forma en la que se deben desarrollar determinadas actividades propias del ejercicio de su cargo, función o posición, y que pudiesen implicar la realización de conductas que comprometan la responsabilidad de la Fundación.
- d) El trabajador deberá denunciar, a través del canal de denuncias dispuesto por la Fundación, cualquier conducta o situación que pudiese implicar la infracción de las pautas de conducta, reglas y directrices establecidas por la Fundación, o la comisión de hechos que pudieran configurar alguno de los delitos de la Ley N° 20.393. Toda denuncia recibida será objeto de análisis, revisión e investigación, según proceda de acuerdo con los protocolos establecidos por la Fundación.
- e) El trabajador deberá asistir obligatoriamente a las capacitaciones sobre el Modelo de Prevención de Delitos y la Ley N° 20.393, las que serán informadas con la debida anticipación.
- f) El trabajador deberá tratar a los proveedores y prestadores de servicios con respeto y honestidad. En ninguna circunstancia podrá aprovecharse de su posición o poder de decisión en el proceso de elección de un proveedor para la compra de bienes o la contratación de servicios, o para obtener alguna ventaja indebida para la Fundación, un beneficio personal o para un tercero de parte de un proveedor o prestador de servicio, tales como, tratos especiales, descuentos, muestras de productos, regalos o cualquier otra forma de beneficio económico.
- g) Todo trabajador deberá cumplir estrictamente con las medidas sanitarias que decreta la autoridad en tiempos de pandemia o epidemia y se abstendrá de cumplir cualquier instrucción de parte de cualquier jefatura de la Fundación que le solicite o apremie al incumplimiento.

**Artículo 45º:** Para los efectos de estas obligaciones y prohibiciones, se deberá tener presente que ninguna instrucción recibida de parte de la Fundación podrá ser interpretada como

destinada a autorizar al trabajador para cometer o participar en cualquier hecho constitutivo de delito.

**Artículo 46º:** En caso de incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Título, la Fundación podrá aplicar las sanciones y/o medidas disciplinarias establecidas en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad al trabajador, una vez concluida la investigación correspondiente. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de la Fundación de poner término al contrato de trabajo del trabajador en cuestión, en virtud de las causales consagradas en los artículos 160, 161 y siguientes del Código del Trabajo.

**Artículo 47º:** Las normas que se contienen en el presente documento, todas referidas al cumplimiento de las conductas establecidas en el Modelo de Prevención de Delitos que en uso de sus facultades de administración ha dictado la Fundación, presentan un carácter preventivo y educativo, y, en ninguna circunstancia, tendrán el carácter de pre policial, investigador o represivo frente a presuntos hechos constitutivos de delito, cometidos dentro o fuera de la Fundación en el ejercicio de su cargo, función o posición en ella.

**Artículo 48º:** La Fundación dispone y mantiene operativo un sistema para la recepción de denuncias y consultas, a través del cual cualquier trabajador, podrá canalizar las denuncias por las infracciones a las normas del Modelo de Prevención de Delitos, normativa interna o a la Ley, en forma confidencial y, de así desearlo, anónima.

**Artículo 49º:** En toda investigación realizada sobre una denuncia recibida a través de los canales establecidos, relacionada con infracciones a la Ley Nº 20.393 o al Modelo de Prevención de Delitos de la Fundación, se garantizará el resguardo y respeto de los siguientes principios:

- a) *Derecho a la confidencialidad.* Toda investigación que se desarrolle deberá llevarse con la más estricta confidencialidad por parte de todos sus intervinientes (denunciante, denunciado, testigos, equipo investigador, entre otros). Esto con el fin de:
  - i. Resguardar el éxito de la investigación;
  - ii. Evitar que se destruya evidencia que pudiera ser clave para el esclarecimiento de los hechos;
  - iii. Evitar que se tomen represalias contra el denunciante cuando éste no haya mantenido en anonimato su identidad;
  - iv. Impedir que otros trabajadores juzguen o responsabilicen al denunciado anticipadamente, vulnerando su presunción de inocencia; y,
  - v. Proteger el ambiente de trabajo.
- b) *Derecho al anonimato.* El denunciante tendrá derecho a realizar denuncias anónimas, o solicitar medidas para resguardar su identidad durante el procedimiento de investigación.
- c) *Derecho a no sufrir represalias.* Los trabajadores que de buena fe alerten sobre alguna posible infracción, aun cuando esta se desestime posteriormente, no podrán ser objeto de represalia por parte de sus jefaturas o cualquier otro miembro de la Fundación.

- d) *Principio de buena fe.* Las denuncias presentadas en los canales de denuncia de la Fundación deberán realizarse de buena fe y con los antecedentes necesarios para poder esclarecer el hecho reportado. De comprobarse una denuncia falsa hecha con el fin de injuriar a algún trabajador, miembro o un tercero de la Fundación, se podrán aplicar sanciones o medidas disciplinarias contra quien presentó la denuncia. Esto, en ningún caso, debe interpretarse como represalia, en tanto proporcionar información falsa se considera -para estos efectos- como una infracción a la ética.
- e) *Principio de igualdad.* Todos los trabajadores serán tratados de la misma manera frente a las denuncias que se realicen y durante el desarrollo de la investigación. En los procesos de investigación no se entregarán ventajas de ningún tipo a alguna de las partes involucradas, manteniendo la imparcialidad durante todo el proceso investigativo, y hasta que se definan las medidas a adoptar, si procediesen.
- f) *Principio de inocencia.* Todo denunciado será inocente hasta que se demuestre lo contrario. Para poder imponer una sanción o medida disciplinaria, se deberá recopilar información que permita acreditar los hechos de la denuncia. Para estos efectos la Fundación podrá valerse de cualquier tipo de diligencia investigativa y evidencia (documentos, fotografías, vídeos, declaraciones, entre otros) velando porque éstas hubieren sido obtenidas con respeto a las garantías fundamentales de cada persona. Si para asegurar el éxito de la investigación o para proteger a la víctima se adopta una medida de resguardo, aquella no podrá interpretarse como una sanción anticipada.
- g) *Principio del Debido Proceso.* Durante el proceso de investigación, el equipo investigativo deberá velar por el respeto de las garantías de un debido proceso, asegurando entre otras medidas las siguientes:
  - i. Notificar oportunamente al denunciado de los hechos que se le imputan, permitiéndole tener acceso a la denuncia y la evidencia recopilada, si hubiere;
  - ii. Otorgar plazo para que el denunciado pueda presentar descargos y alegar sus defensas;
  - iii. Facultar a que tanto el denunciante -en caso de que se conozca su identidad- como el denunciado puedan aportar pruebas durante el proceso;
  - iv. Asegurar que cualquier sanción y/o medida cautelar esté fundada en un proceso de investigación en conformidad a la normativa interna de la Fundación, donde se hayan podido acreditar los hechos de la denuncia;
  - v. Asegurar la presunción de inocencia del trabajador previo a concluir un proceso de investigación; y,
  - vi. Imponer únicamente aquellas sanciones que están dispuestas en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

**Artículo 50º:** La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información para poder evaluar la procedencia de un proceso de investigación:

- a) Nombre y datos de contacto del denunciante, salvo que prefiriese el anonimato;
- b) Nombre del denunciado, si fuere conocido;
- c) Lugar, día y hora de ocurrencia de los hechos;
- d) Descripción de los hechos denunciados;

- e) Nombre de posibles testigos o personas que tuvieran conocimiento de los hechos;
- f) Información o documentación de respaldo.

En caso de no contar con la información antes mencionada, o desear realizar una denuncia anónima, el denunciante deberá entregar información suficiente para poder iniciar una investigación.

**Artículo 51º:** Toda denuncia deberá ser canalizada al Oficial de Cumplimiento, quien llevará adelante el proceso de investigación y será responsable de esta. Podrán contratarse servicios profesionales externos a la Fundación (por ejemplo, abogados externos o especialistas en investigaciones) cuando los antecedentes investigados revistan un grado de complejidad o gravedad que ameriten su participación. Lo anterior, resguardando siempre los principios y derechos enunciados precedentemente y las garantías fundamentales de las personas involucradas.

**Artículo 52º:** El Oficial de Cumplimiento deberá llevar un registro que contenga la individualización de las denuncias recibidas, las investigaciones iniciadas, las sanciones adoptadas o el motivo de la decisión de archivo de esta.

**Artículo 53º:** Toda investigación deberá ser resuelta en un plazo no superior a 30 días, prorrogables por una única vez por 30 días adicionales, contados desde la recepción de la denuncia; sin perjuicio del procedimiento de denuncias establecido para los casos de acoso laboral que se rige por las normas del Título IV, Libro II del Código del Trabajo.

**Artículo 54º:** Una vez recibida una denuncia, el Oficial de Cumplimiento deberá analizar si la denuncia entrega antecedentes suficientes para iniciar una investigación. Podrá no darse curso a una investigación si:

- 1) los antecedentes no son suficientes; o
- 2) si la denuncia no tiene mérito suficiente, al no contener un relato de hechos que puedan ser constitutivos de infracciones a la Ley y/o a la normativa interna de la Fundación.

En todo caso, deberá dejarse registro de los motivos fundados que resultaron en no dar curso a la denuncia.

**Artículo 55º:** Dependiendo de la gravedad y/o complejidad del asunto investigado, así como la materia objeto de la denuncia, el Oficial de Cumplimiento podrá nombrar a uno o más trabajadores de la Fundación, los que lo asistirán en la recopilación de antecedentes y elaboración del informe de investigación. También podrá designar un equipo investigador externo compuesto por abogados y/o especialistas en investigaciones internas. Todos ellos deberán mantener estricta confidencialidad sobre el hecho de estar conduciéndose una investigación y sobre su contenido.

**Artículo 56º:** Una vez iniciada una investigación el Oficial de Cumplimiento o los miembros del equipo investigador, podrán solicitar antecedentes a trabajadores, miembros de la Fundación y otros terceros, tales como documentos, correos, objetos, fotografías, videos, declaraciones y cualquier otro medio de prueba lícito que sirva para el esclarecimiento de los

hechos denunciados. En ningún caso se podrá afectar la vida privada de las personas involucradas y toda entrega de información deberá ser de carácter voluntario.

El denunciado, de encontrarse individualizado, tendrá derecho a presentar descargos y aportar antecedentes para esclarecer los hechos investigados, para lo cual contará con un plazo de 10 días hábiles desde notificado de la denuncia. Tendrá también derecho a guardar silencio.

**Artículo 57º:** En cualquier estado de la investigación, el Oficial de Cumplimiento podrá archivar la investigación por considerar que no existen antecedentes suficientes para continuar con la misma. Deberá dejarse registro de los fundamentos que motivaron archivar la denuncia.

**Artículo 58º:** En caso de aportarse nuevos antecedentes que permitan llevar adelante una investigación, podrá procederse a la reapertura de ésta. Los plazos de la investigación se reanudarán, correspondiendo los mismos plazos dispuestos en el artículo 53º precedente para la presentación del informe de investigación, contados a partir de la presentación de los nuevos antecedentes. Podrá también determinarse que los antecedentes no son suficientes para la reapertura de la investigación, ratificando el archivo de esta.

**Artículo 59º:** Todo trabajador deberá entregar una respuesta en caso de que se le solicite proporcionar información o antecedentes en el contexto de una investigación. Los trabajadores, denunciante y el denunciado, no estarán obligados a prestar declaraciones o aportar antecedentes, sin embargo, estarán obligados a proporcionar una respuesta al momento de ser requeridos o entrevistados, ya sea afirmativa (por ejemplo, entregar los antecedentes y/o prestar declaración), o negativa (por ejemplo, señalar que no cuentan con antecedentes y/o que desean ejercer su derecho a guardar silencio).

**Artículo 60º:** Obstaculizar el desarrollo de la investigación podrá resultar en la imposición de alguna de las sanciones dispuestas en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

**Artículo 61º:** El Oficial de Cumplimiento, o quien sea designado por este, deberá emitir un informe al finalizar la investigación, el cual contendrá, a lo menos:

- a) La enunciación de los hechos denunciados;
- b) Un resumen y análisis de los antecedentes recopilados y pruebas analizadas;
- c) Las conclusiones a las cuales arribó;
- d) La proposición de medidas disciplinarias a imponer, en caso de ser procedentes; y,
- e) Cualquier otro curso de acción propuesto (por ejemplo, mejoras que puedan aplicarse al proceso interno en el cual se observó una falla).

Este informe tendrá carácter confidencial y deberá ser presentado al superior jerárquico del denunciado, quien deberá acusar recibo de éste y su contenido. El Oficial de Cumplimiento deberá, además, presentar el informe al Vicepresidente Ejecutivo y al Directorio de la Fundación. En caso de estimarse que existe mérito para presentar una denuncia ante alguna autoridad, será la mayoría simple de los integrantes del Directorio los facultados para aprobar dicha decisión.

**Artículo 62º:** En caso de contar con la identidad del denunciante, se le deberá informar, en un plazo no superior a 10 días posteriores a la toma de razón y aprobación del informe por el Vicepresidente Ejecutivo de los resultados de la investigación.

## **Título XII: DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 63º:** La Fundación procurará realizar ajustes necesarios a la aplicación de las normas del presente Reglamento y las condiciones laborales, a fin de facilitar la accesibilidad de todo trabajador de la Fundación que tenga alguna discapacidad, condición o capacidad diferente, conforme se considere acreditada con la respectiva credencial de discapacidad emitida por el Servicio de Registro Civil e Identificación, o informe del médico tratante.

## **Título XIII: DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 64º:** Cuando la Fundación cuente con 25 personas trabajadoras o más, se constituirá un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, conforme a los artículos 66 y siguientes de la Ley 16.744 y el D.S. N.º 54 de 1969.

**Artículo 65º:** El Comité estará integrado por tres representantes titulares de la empresa y tres representantes titulares de los trabajadores, más sus respectivos suplentes, quienes serán elegidos por voto secreto.

**Artículo 66º:** Son funciones del Comité:

- a) Asesorar en la prevención de riesgos y vigilancia de condiciones ambientales.
- b) Investigar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Promover programas de capacitación en seguridad y salud laboral.
- d) Recomendar medidas correctivas a la Dirección Ejecutiva, quien deberá pronunciarse en un plazo máximo de 15 días.

**Artículo 67º:** El Comité se reunirá en sesión ordinaria una vez al mes y en sesión extraordinaria cuando lo exijan las circunstancias, levantando acta de cada reunión.

## **Título XIV: DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**Artículo 68º:** La Fundación otorgará los recursos y facilidades que el trabajador razonablemente requiera para la prevención de los riesgos derivados directamente de la actividad laboral que requiera realizar para la Fundación. Asimismo, las personas trabajadoras deberán reconocer y aceptar las responsabilidades y obligaciones que para estos efectos sean necesarias.

**Artículo 69º:** 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 las personas trabajadoras, en especial, la protección de la vida privada.

Asimismo, la Fundación podrá establecer medidas de control mediante sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de las personas trabajadoras. En caso alguno dichos elementos se esconderán de la vista de las personas trabajadoras.

**Artículo 70º:** Se consideran como principales riesgos a los que se pueden ver expuestos las personas trabajadoras, los siguientes:

- a) Caídas, golpes contra objetos y tropiezos, que pueden generar esguinces, heridas, fracturas, contusiones o lesiones múltiples.
- b) Contractura de músculos dorsales, de cuello o lumbares, producto del uso permanente del computador, malas posturas al sentarse u otros similares.
- c) Dolor e inflamación de tendones y fibras musculares en manos, brazos o antebrazos o disminución de la vista producto del uso continuo o mal uso o regulación del computador u otros equipos de trabajo.
- d) Heridas, contusiones, hematomas, fracturas, lesiones múltiples o incluso muerte producto de accidentes en la vía pública ya sea en el trayecto o en ejercicio mismo de sus actividades.
- e) Quemaduras producto de la manipulación de artefactos de cocina o agua hirviendo en el lugar de trabajo.
- f) Todo tipo de lesiones producto del manejo de tijeras, cuchillos cartoneros, cuchillos de cocina, corcheteras, guillotinas u otros en la oficina.
- g) Caídas de un mismo o distinto nivel en superficies de trabajo, tales como escaleras, rampas, pisos o pasillos y caídas de silla.
- h) Quemaduras o electrocución por contacto con electricidad.
- i) Contagio o infecciones virales o de contacto.
- j) Contaminación, incendio, temblores y terremotos.

**Artículo 71º:** Con el objeto de prevenir los riesgos aquí indicados y cualquier otro riesgo al que puedan exponerse las personas trabajadoras, éstos deberán dar estricto cumplimiento a las prohibiciones y obligaciones dispuestas en el presente Reglamento y a las demás indicaciones verbales o escritas que les imparta la Fundación a través de las jefaturas y la dirección ejecutiva.

**Artículo 72º:** La Fundación deberá mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las personas trabajadoras, cuando las funciones que éstos desempeñen las requieran para el normal desempeño de sus labores, dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 193 del Código del Trabajo.

**Artículo 73º:** Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras deberán seguir las indicaciones que razonablemente establecieron los protocolos de la Fundación, incluyendo la evacuación obligatoria que se haya dispuesto ante alguna contingencia como temblor, humo, incendio o terremoto.

**Artículo 74º:** En Chile comenzó a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo, el cual ofrece una metodología que permite establecer un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las organizaciones del país. Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todas las personas trabajadoras a los riesgos psicosociales, la organización evaluará los riesgos psicosociales a los que están expuestos las personas trabajadoras en su lugar de trabajo, e intervendrá en los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en alto riesgo cuando se hayan hecho mediciones a través de los instrumentos definidos por la autoridad, volviendo a evaluar cuando este riesgo lo requiera, según lo dispuesto en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud.

El trabajador tiene el derecho a saber y a participar activamente en las evaluaciones, formación y educación para el control de riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesto.

## **Título XV: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO**

**Artículo 75º:** En caso de accidentes del trabajo deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo deben ser enviados para su atención, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.

Se deberá presentar en el organismo administrador del seguro al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de ésta. Este documento deberá presentarse obligatoriamente en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente y respecto a todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran.

En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, se deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos.

En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo Ley Nº 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

En todo caso, la investigación se efectuará conforme al artículo 76 de la Ley 16.744, contando con la asesoría de la entidad administradora de la Ley, y se documentará en un informe que deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social si el accidente revistiere gravedad.

**Artículo 76º:** Los trabajadores deberán cooperar en las investigaciones de accidentes que lleven a cabo los jefes superiores. Además, deberán avisar a la dirección ejecutiva cuando tengan conocimiento o hayan presenciado cualquier accidente acaecido a algún trabajador. Estarán obligados a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de los cuales tenga noticias, cuando el organismo administrador del seguro lo requiera.

**Artículo 77º:** Cada vez que haya ocurrido un accidente, con o sin lesiones, el jefe inmediato deberá realizar una investigación completa y llenar el formulario elaborado para estos fines con el objeto de determinar las causas que lo produjeron. Luego, el jefe inmediato deberá enviar dentro de las 24 horas siguientes el informe escrito a la dirección ejecutiva.

#### **Título XVI: DE LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 78º:** Todo trabajador deberá cumplir, entre otras, las siguientes obligaciones de carácter general:

- 1) Tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las obligaciones y medidas contenidas en él.
- 2) Todas las personas trabajadoras deberán respetar las siguientes normas de orden y limpieza en la Fundación a fin de evitar enfermedades. Conforme a lo anterior, se obligan a:
  - a) Utilizar los espacios de trabajo y muebles para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trastos impregnados de grasa o aceite, entre otros, debiendo además mantenerlos permanentemente aseados.
  - b) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida u otros desechos, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.
  - c) En su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergentes, prohibiéndose el uso de aserrín, huaípe o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas, o usar líquidos desengrasantes que pudiesen producir dermatitis u otras lesiones a la piel.
- 3) Mantener una adecuada presentación personal y utilizar vestimentas adecuadas a los trabajos que deben desempeñar.

- 4) Dar cuenta a su jefe inmediato cuando no sepan usar el elemento o equipo de protección personal, si los hubiera.
- 5) Conservar y guardar los elementos de protección personal, si los hubiera, en el lugar que indique el jefe inmediato o lo que dispongan las normas de seguridad o reglamentos.
- 6) Los trabajadores a cargo de estos equipos de protección personal, si los hubiera, deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen la tarea que los exija, como asimismo preservar su mantenimiento.
- 7) Utilizar calzado apropiado.
- 8) Mantener limpia la pantalla del terminal del computador y regule sus caracteres, de tal forma de no exigir innecesariamente la visión.
- 9) Adoptar una posición segura al sentarse, para cuyo efecto debe usar los mecanismos de regularización de la silla.
- 10) Usar apoya muñecas y apoya pies en caso de ser necesario.
- 11) Asegurarse de iluminar correctamente su puesto de trabajo.
- 12) Todo operador de herramientas, equipos o dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento del equipo a su cargo para prevenir cualquier anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente. Especial cuidado se debe tener en el manejo de enchufes, computadores, elementos de cocina de la Fundación, tales como microondas, hervidores, cafetera u otros artefactos de este tipo.
- 13) Cada vez que un trabajador use la cocina, hervidores, cafeteras, microondas u otros similares con que cuente la Fundación, deberá verificar que éste quede debidamente apagado después del uso y con el gas cortado, si corresponde. Esta misma precaución deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.
- 14) Las vías de circulación y/o evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.
- 15) Todo trabajador deberá desalojar las instalaciones cuando se active la señal de evacuación, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- 16) Todo trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendio de sector o área de trabajo, asimismo de los accesos y usos de estos equipos, los que se deberán mantener siempre libres de obstáculos que impidan un actuar oportuno en casos de emergencia.
- 17) Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.
- 18) El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que este proceda a tomar las medidas que el caso requiera.
- 19) El trabajador que sufra un accidente, por leve que sea o sin importancia que le parezca, deberá informarlo inmediatamente al jefe superior.
- 20) Todo trabajador deberá avisar a su jefe inmediato o a cualquier ejecutivo de la Fundación de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipamiento o

- ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anormalidad es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o personas.
- 21) Cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los jefes superiores, aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que este ocurrió, con el objeto de tomar las medidas preventivas que eviten su repetición.
  - 22) Todo trabajador sometido a tratamiento médico con reposo por accidente o enfermedad laboral deberá dar estricto cumplimiento al reposo indicado.
  - 23) Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todas las personas trabajadoras, quienes cumplirán sus instrucciones y preservarán su integridad.
  - 24) El trabajador que detecte cualquier desperfecto que afecte la seguridad en los medios de trabajo, deberá informarlo inmediatamente a su jefe directo.
  - 25) Todo trabajador deberá dar cuenta inmediata a su jefe directo si su equipo ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado.
  - 26) Se prohíbe la acumulación de basura en los rincones, puestos de trabajo u otros espacios que no sean basureros.
  - 27) El último trabajador que salga de la oficina una vez terminada su jornada de trabajo deberá asegurarse que la oficina quede debidamente cerrada con llave y las luces apagadas.
  - 28) Para evitar los accidentes en el trayecto, deberán en la vía pública:
    - a) Respetar la señalización del tránsito.
    - b) Cruzar la calzada sólo por el paso para peatones, nunca cruzar entre dos vehículos detenidos o en movimiento.
    - c) No viajar en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva ni subir o bajarse de éstos cuando están en movimiento.
    - d) Al conducir un vehículo o como acompañante, usar siempre el cinturón de seguridad, respetando la reglamentación del tránsito y aplicando técnicas de conducción defensiva.
    - e) Estar atento a las condiciones del lugar donde transita, evite caminar por zonas de riesgos como aquellas que presentan pavimentos irregulares, hoyos, piedras, piso resbaladizo, grasa, derrames de aceite, etc.
  - 29) En el uso de herramientas de trabajo, seleccionar la herramienta adecuada, asegurarse que esté en buen estado, utilizarla sólo para el uso que ésta fue diseñada y guardarla en lugares seguros que no ocasionen peligro para las personas trabajadoras.

**Artículo 79º:** Para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y sus compañeros de trabajo, queda prohibido a todo trabajador de la Fundación, lo siguiente:

- 1) Desobedecer las normas de seguridad en el trabajo.
- 2) Emplear equipo inseguro o inadecuado.
- 3) Reparar, desarmar o desarticular equipos y computadores de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto.
- 4) Retirar protecciones de equipos y no reponerlas.
- 5) Atravesar cordones eléctricos y/o telefónicos a ras de piso, en medio de los pasillos.
- 6) Correr dentro de las oficinas y por las escaleras de tránsito.

- 7) Usar enchufes deteriorados o sobrecargar circuitos.
- 8) Usar equipos defectuosos.
- 9) Dejar inoperante uno o más dispositivos de seguridad o de control.
- 10) Adoptar actitudes temerarias.
- 11) No podrán encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables.
- 12) Portar armas de cualquier especie en las actividades o establecimientos de la Fundación, salvo que por la función se esté oficialmente autorizado para ello.
- 13) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar o participar de las actividades de la Fundación en estado de intemperancia.
- 14) Queda estrictamente prohibido fumar dentro de los edificios de la Fundación (oficinas, baños, comedores, entre otros).
- 15) Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas electrónicos, máquinas o equipos eléctricos de la Fundación sin haber sido expresamente autorizados para ello o sin los conocimientos necesarios para su operación.
- 16) Desarrollar trabajos u otras actividades sin haber sido autorizado.
- 17) Permanecer en los lugares de trabajo después del término de la jornada diaria, sin autorización escrita del jefe inmediato, salvo respecto a aquellas personas trabajadoras no sujetos a jornada de trabajo.
- 18) Transitar por techumbres.
- 19) Realizar trabajos sin la protección personal correspondiente, en caso que la hubiera.
- 20) Ingresar a recintos de trabajo peligrosos a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- 21) Provocar desorden, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la Fundación.
- 22) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad acerca de accidentes ocurridos.
- 23) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad en la oficina.
- 24) Dejar una máquina, equipo o artefacto funcionando sin vigilancia.
- 25) Dormir, comer, preparar o ingerir alimentos en lugares de trabajo no habilitados para ello.
- 26) Reposar en áreas que pueda constituir un riesgo.
- 27) Manejar vehículos sin tener la licencia de conducir correspondiente.
- 28) Viajar en vehículos que no estén debidamente habilitados para el transporte de personas.
- 29) Transportar en vehículos propios de la Fundación o arrendados por ella, a personas que no son trabajadores de la Fundación sin la autorización respectiva.
- 30) Facilitar el uso o conducción de vehículos de la Fundación, si los hubiera, a terceros.
- 31) Usar elementos de seguridad en mal estado o deteriorado o cuyo uso desconozca.
- 32) Simular enfermedades o accidentes del trabajo.
- 33) Ejecutar u ordenar trabajos que involucren un riesgo, sin tener conocimiento o adiestramiento especial, o estando en estado de intemperancia o de salud inapropiados.
- 34) Permitir que las personas no capacitadas traten de hacer intervenciones recomendables sólo para profesionales de la salud.

- 35) Ingresar o permitir el ingreso al recinto de trabajo de personas no autorizadas para hacerlo.
- 36) Efectuar operaciones sin las competencias o autorizaciones necesarias, como alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias, si los hubiera, o instalaciones; detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción; usar indebidamente o sin autorización equipos, instalaciones, programas, sistemas.
- 37) Mantener desaseado el lugar o área de trabajo en que corresponda desempeñarse a cada trabajador, y las vías de circulación y/o evacuaciones existentes.
- 38) El manejo de bicicletas, u otros medios de transporte similares, dentro o en los trayectos de ida y vuelta de la Fundación, sin utilizar los elementos reglamentarios de seguridad.
- 39) Manipular materiales peligrosos, tales como inflamables, corrosivos, tóxicos, ácidos, explosivos, etc., sin estar en conocimiento de su peligrosidad o sin estar debidamente protegido y autorizado para ello.
- 40) Subir o bajar de vehículos en movimiento.
- 41) El tránsito de vehículos motorizados propios de la Fundación o arrendados por ella, a una velocidad mayor que la permitida.
- 42) Consumir líquidos cerca de equipos eléctricos, sin el debido resguardo para evitar electrocutarse o producir cortocircuitos.
- 43) Intervenir los sistemas de protección contra incendios como pulsadores, gabinetes, mangueras, carros y otros, sin el exclusivo propósito de informar o controlar un incendio. Y en este segundo caso, siempre que esté instruido y habilitado para ello.
- 44) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la Fundación como de sus compañeros de trabajo.
- 45) En general, desentenderse de normas de seguridad establecidas, de instrucciones de ejecución impartidas para un trabajo determinado, de instrucciones impartidas sobre higiene y seguridad y todas aquellas acciones u omisiones que por falta de criterio o de sentido común, atenten contra la seguridad de las personas trabajadoras y/o bienes de la Fundación.

## **Título XVII: DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

**Artículo 80º:** La Ley 21.220 modifica el artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del mismo cuerpo legal, que se ha denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, regulado en los artículos 152 quáter G a O”.

El artículo 152 quáter G, define el *trabajo a distancia* como aquel en que el/la trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa u organización. Este trabajo a distancia es denominado *teletrabajo*, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores/as que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador/a, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

### **Título XVIII: DE LOS RECLAMOS**

**Artículo 81º:** Los trabajadores, en forma individual, podrán formular, bajo su nombre y firma, las peticiones o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Estas deben ser canalizadas por intermedio de Jefe Inmediato y/o a la Dirección Ejecutiva.

En caso de que haya inconformidad sobre la respuesta al reclamo, se aplicará el proceso descrito en el Título X precedente.

Cuando las peticiones o reclamos sean de carácter colectivo, éstas deberán hacerse a la Dirección Ejecutiva, la que contestará a los requirentes en un plazo máximo de 30 días contados desde el momento de su presentación.

**Artículo 82º:** La Fundación garantizará el derecho de las personas trabajadoras a reportar cualquier incumplimiento, irregularidad o conducta contraria a la normativa interna o a la legislación vigente de forma anónima, a través de los canales dispuestos para tales efectos. En ningún caso se exigirá la identificación del denunciante, salvo que éste decida proporcionarla voluntariamente. La Fundación adoptará las medidas necesarias para proteger su identidad y evitar cualquier riesgo de exposición o vulnerabilidad.

**Artículo 83º:** Ningún trabajador que, de buena fe, comunique una denuncia, reporte una irregularidad o colabore en una investigación interna será objeto de represalias, hostigamiento, despido, disminución de sus condiciones laborales o cualquier otra medida perjudicial como consecuencia de su actuar. Cualquier acción en contra del denunciante que pueda interpretarse como represalia será considerada una infracción grave, sujeta a las sanciones disciplinarias que correspondan, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran ejercerse.

**Artículo 84º:** Esta cláusula se extiende a todas las personas trabajadoras, colaboradores, directivos y cualquier persona que mantenga una relación contractual con la Fundación. El incumplimiento de estas disposiciones podrá dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, así como a eventuales acciones legales en caso de perjuicio para la Fundación o terceros.

### **Título XIX: DE LAS SANCIONES**

**Artículo 85º:** Sin perjuicio de la terminación del contrato de trabajo y de las demás sanciones que establezcan las leyes y reglamentos generales, cuando así proceda, toda infracción a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento será sancionada con:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Multa hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor.
- d) Carta de amonestación con carácter de última oportunidad laboral.

De la amonestación verbal quedará un registro de ésta.

Las sanciones establecidas en este artículo serán aplicadas por la Dirección Ejecutiva de acuerdo con la gravedad de la falta. Al momento de aplicar la sanción, se le informará al trabajador los motivos y razones que fundamentan tal medida administrativa.

**Artículo 86º:** Para estos efectos, los hechos que provocan la aplicación de sanciones serán previamente investigados, si sobre los mismos no existe plena, grave y absoluta convicción de la participación del o los responsables, con la finalidad de efectuar la constatación de estos. Siempre será exigible la declaración del o las personas trabajadoras sobre los cuales pesa la sospecha de participación en el ilícito laboral.

En casos calificados, atendida la naturaleza de los hechos, la calidad o número de las personas involucradas, los posibles efectos para la Fundación o cualquier otra circunstancia de gravedad, la gerencia o dirección ejecutiva podrá conformar una comisión investigadora para que recabe la información, evidencias, entrevistas a testigos y presente un informe final de la investigación, pudiendo sugerir o recomendar medidas correctivas o de mejoramiento.

La comisión investigadora, deberá resguardar siempre la confidencialidad tanto de la investigación realizada, como de su informe final, como, asimismo, adoptar todas las medidas necesarias para garantizar a los involucrados un debido proceso.

El o las personas trabajadoras involucrados en la investigación, tendrán siempre el derecho de informar y solicitar asesoría y apoyo durante el procedimiento investigativo.

Las sanciones aplicadas podrán ser reclamadas por el trabajador dentro del plazo de 10 días corridos de aplicada la misma, ante el Comité de Ética de la Fundación, establecido en el Código de Conducta, cuando se estime que existen errores de hecho, debiendo aportar nuevos antecedentes relevantes no considerados en la investigación original. La coherencia, pertinencia y gravedad de los nuevos antecedentes podrán dejar sin efecto la sanción aplicada o bien disminuirla.

Las sumas obtenidas por concepto de multas se destinarán, en un 30%, al Fondo de Bienestar del Personal y, en un 70%, a actividades de capacitación o recreación, de conformidad con el artículo 157 del Código del Trabajo.

Si la infracción cometida por las personas trabajadoras además fuese constitutiva de una causal legal de terminación del contrato de trabajo, la Fundación se reserva el derecho de adoptar esta decisión con arreglo a la ley. Para su aplicación se considerará la naturaleza y las consecuencias de la infracción, y los móviles y circunstancias que atenúen o agraven la responsabilidad del trabajador infractor.

## **Título XX: DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 87º.** Puesto en conocimiento a los trabajadores el día 1 de julio de 2025, el presente Reglamento Interno tendrá una vigencia a contar de 30 días corridos.

El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de las personas trabajadoras treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir y fijarse a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de trabajo con la misma anticipación.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar vía correo electrónico.

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

Cuando el Reglamento se entregue en formato digital, la Fundación lo publicará adicionalmente en el Portal MiDT de la Dirección del Trabajo, adjuntando la nómina de trabajadores que acusan recibo, dentro del plazo legal de cinco días hábiles.

Las nuevas disposiciones que se estime necesario introducir a futuro en este Reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación por treinta días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

## **ANEXO N° 1**

### **PROTOCOLO DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

El objetivo principal de este protocolo es promover un ambiente laboral saludable, buscando que las relaciones laborales sean siempre en un espacio libre de violencia, compatible con la dignidad humana y con perspectiva de género, estableciendo directrices para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Según las circunstancias lo requieran y sujeto a los recursos disponibles, las siguientes acciones se realizarán para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo:

- a) Entregar a cada trabajador el protocolo, así como también informarles de su deber de participar en las instancias que la Fundación promueva para informar y capacitar respecto a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- b) Generar acciones de identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, de conformidad con la ley.
- c) Generar medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles para controlar la eficacia de las medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- d) Generar medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras, sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y las de la propia Fundación.
- e) Conforme al procedimiento de denuncia de acoso sexual señalado en este reglamento, la Fundación procurará que se resguarde la privacidad y la honra de todos los involucrados en los eventuales procedimientos de investigación.
- f) Informar semestralmente a las personas trabajadoras sobre los canales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Adicionalmente, cuando los hechos denunciados puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo, se le informará al denunciante de los canales de denuncias respectivos.

**RECIBO Y ACEPTACIÓN  
DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD  
FUNDACIÓN ENCUENTROS DEL FUTURO**

Declaro haber recibido copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación Encuentros del Futuro, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo y del artículo 14 del Decreto Nº 40, reglamentario de la Ley Nº 16.744.

Declaro haberlo leído y asumo la obligación de cumplirlo y procurar que sus disposiciones sean cumplidos por todos los trabajadores, proveedores, grupos de interés y demás personas vinculadas a la Fundación.

Nombre : \_\_\_\_\_

Cédula de identidad Nº : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma trabajador

\_\_\_\_\_  
Fecha