



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Noviembre de 2025



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

ÍNDICE

Contenido

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN	6
PREÁMBULO	6
DISPOSICIONES GENERALES	8
TÍTULO I	8
DEL INGRESO	8
TÍTULO II	9
DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
TÍTULO III	11
JORNADA DE TRABAJO JORNADA ORDINARIA	11
TÍTULO IV	13
JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO	13
TÍTULO V	13
DE LAS REMUNERACIONES	13
TÍTULO VI	14
REGISTRO DE ASISTENCIA	14
TÍTULO VII	16
DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	16
TÍTULO VIII	16
DEL FERIADO ANUAL Y PERMISOS LEGALES	16
TÍTULO IX	19
DE LA COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE PREVISIÓN, DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO Y OTROS	19
TÍTULO X	19
DE LAS OBLIGACIONES	19
TÍTULO XI	20
DE LAS PROHIBICIONES	20
TÍTULO XII	22



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS POR LA EMPRESA	22
REGISTRO AUDIOVISUAL	22
TÍTULO XIII	23
PROHIBICIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	23
TÍTULO XIV	26
DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	26
TÍTULO XV	27
DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD Y/O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ	27
TÍTULO XVI	28
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y MENOSCABO POR TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA	28
TÍTULO XVII	29
REQUERIMIENTO DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA Y SU PROCEDIMIENTO	29
TÍTULO XVIII	30
DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	30
TÍTULO XIX	32
INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	32
TÍTULO XX	33
SANCIONES Y MULTAS	33
LIBRO II: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD	34
PREÁMBULO	34
TÍTULO I	36
DISPOSICIONES GENERALES	36
TÍTULO II	41
DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y DEL PLAN DE GESTIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFES O DESASTRES EN LOS LUGARES DE TRABAJO	41
TÍTULO III	42



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

DE LA VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES(AS), INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, INDICADORES Y REGISTRO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	42
TÍTULO IV	44
DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	44
TÍTULO V	52
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	52
TÍTULO VI	54
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD	54
TÍTULO VII.....	59
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	59
TÍTULO VIII.....	61
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N°16.744 Y SU REGLAMENTO	61
TITULO IX.....	70
DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES.....	70
TÍTULO X.....	75
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES.....	75
TÍTULO XI	76
PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS GENERALES DE CUIDADO EN LA EMPRESA	76
TITULO XII.....	85
CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD Y SEGURIDAD.....	85
TÍTULO XIII.....	85
DE LAS SANCIONES.....	85
TÍTULO XIV	86
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	86
TÍTULO XV	86



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD	86
ANEXO N°1	88
RIESGOS GENERALES	88
ANEXO N°2	96
REGISTRO DE ENTREGA Y RECEPCIÓN	96
ANEXO N°3	97
OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES	97
ANEXO N°4	98
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	98
ANEXO N°5	99
MANUAL DE CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA LEY N°20.393 y N°21.595; y, ESTATUTO DE INTEGRIDAD.	99



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN PREÁMBULO

El REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, de la **Orden Franciscana de Chile** se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley N°16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo N°44/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva De Los Riesgos Laborales Para Un Entorno De Trabajo Seguro Y Saludable.

El inciso primero del artículo 153° del Código del Trabajo, establece que: "Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

La Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67°, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan".

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de **Orden Franciscana de Chile**, las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por ésta.

En caso de situaciones de riesgo sanitario o de cualquier otra medida que pudiera afectar el normal funcionamiento de la empresa, esta podrá adoptar las medidas necesarias para el adecuado cuidado de los trabajadores y trabajadoras, conforme a lo que la autoridad competente instruya para ese efecto, y en armonía con cualquier otra norma de higiene y salubridad, que para esa situación particular se dicte.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador o trabajadora el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la **Orden Franciscana de Chile**, proporcionar y mantener relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora y de éste con sus compañeros de labores.

Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Bienestar para cada uno de sus miembros.

Calidad de vida y compromiso de los trabajadores y trabajadoras. Una cultura de prevención de riesgos.

Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

IDENTIFICACION DE LA IGLESIA.

1. **Nombre Razón Social:** *ORDEN FRANCISCANA DE CHILE.*
2. **Dirección:** Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N°834, Santiago de Chile.
3. **RUT:** N°70.336.400-4.
4. **Organismo Administrador:** Asociación Chilena de Seguridad (Achs)



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

DISPOSICIONES GENERALES TÍTULO I DEL INGRESO

Artículo 1°: El presente Reglamento regula las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones, y, en general, las normas y condiciones de trabajo, orden, higiene y seguridad de todas las personas que trabajan en la **Orden Franciscana de Chile**, y forman parte integrante de este Reglamento sus respectivos anexos.

Artículo 2°: Este Reglamento Interno se considerará parte integrante de cada contrato de trabajo, y será obligatorio para los(las) Trabajadores(as) el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto. Desde la fecha de recepción de este Reglamento Interno, el(la) Trabajador(a) no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del presente texto.

Artículo 3°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- 1. Trabajador o Trabajadora:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la Iglesia **Orden Franciscana de Chile** y por los cuales percibe una remuneración.
- 2. Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora, y es quien deberá informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento a la implementación de las medidas correctivas.
- 3. Empresa (Iglesia):** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o trabajadora.
- 4. Trabajo a distancia:** Es aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- 5. Teletrabajo:** Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- 6. Adolescente con edad para trabajar:** toda persona que ha cumplido 15 años y sea menor de 18 años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo y Ley N°21.271
- 7. Adolescente sin edad para trabajar:** toda persona que ha cumplido 14 años y que sea menor de 15 años.
- 8. Niño o niña:** toda persona que no ha cumplido 14 años.

Artículo 4°: Las personas a quienes la Iglesia, **ORDEN FRANCISCANA DE CHILE** acepte en calidad de trabajadores, deberá reunir los siguientes requisitos y acompañar los documentos y antecedentes que a continuación se señalan:

- 1. TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA**
 - a. Cédula de Identidad.
 - b. Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

- c. Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera. Certificado de salud.
- d. Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
- e. Certificado de matrimonio
- f. Certificado de nacimiento de hijos o cargas familiares, cuando corresponda.
- g. Certificado de situación militar, para hombres mayores de 18 años.
- h. Licencia de Conducir vigente, según corresponda.
- i. Certificado de afiliación previsional de la Administradora de Fondos de Pensiones en la que cotiza
- j. Certificado de afiliación a alguna Institución de Salud Previsional o del Fondo Nacional de Salud (FONASA)
- k. Calificación de persona discapacitada realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, si es que detenta tal calidad.

2. TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS

El trabajador o trabajadora extranjero sólo podrá iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros conforme a la legislación vigente.

Los documentos y requisitos expuestos precedentemente no excluyen las demás exigencias específicas que el cargo requiera, constituyendo requisito esencial el aprobar las pruebas y exámenes de competencia, habilidades y psicológicos que la empresa determine realizar o practicar en cada nuevo postulante, según el cargo de que se trate, y la descripción de funciones y labores que corresponda

Artículo 5°: Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad a las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Lo mismo se aplicará para aquellos casos en que se hubiere omitido u ocultado información para conseguir maliciosamente el ingreso a la Empresa

Artículo 6°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora haya indicado en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes, en el plazo de 48 horas hábiles de ocurrida la modificación.

TITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 4°, y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador o trabajadora, deberá celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.**



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original empleador, 1ª copia trabajador o trabajadora. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

El empleador deberá registrar todos los contratos de trabajo celebrados dentro de los 15 días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

Artículo 8°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador o trabajadora.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
4. El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
6. Plazo del contrato.
7. Correo electrónico de ambas partes, si es que lo tuvieren.
8. Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo, la empresa (Iglesia) y el trabajador o trabajadora.

Artículo 8° bis: Para los o las trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad o de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de Trabajo, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador cumpla con el horario establecido o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Artículo 9°: Para trabajadores y trabajadoras extranjeros, el contrato de trabajo debe contener, adicionalmente, las siguientes cláusulas:

1. Cláusula de vigencia.
2. Cláusula de régimen previsional.
3. Cláusula de impuesto a la renta.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Artículo 10°: Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes, o en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderá que forman parte integrante del contrato de trabajo.

La remuneración contractual del trabajador se actualizará a lo menos una vez al año, incluyéndose los reajustes legales o convencionales, según corresponda.

Será obligación del trabajador mantener actualizada en el Departamento de Recursos Humanos los antecedentes y modificaciones que digan relación a su estado civil, domicilio, profesión u otros consignados en el contrato. Del mismo modo deberá informar respecto del aumento o disminución de sus cargas familiares con los certificados **correspondientes**.

Artículo 11°: La empresa (Iglesia) promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y/o trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

TÍTULO III JORNADA DE TRABAJO JORNADA ORDINARIA

Artículo 12°: La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de la empresa será de 44 horas semanales, las que se distribuirán en no menos de 5 ni en más de 6 días, sin que diariamente dicha jornada ordinaria pueda exceder de 10 horas. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las que se precisarán y detallará su distribución en los respectivos contratos de trabajo en los casos que excepcionalmente corresponda. Con todo la jornada ordinaria semanal se irá ajustando progresivamente conforme con lo dispuesto en la Ley N°21.561. La jornada de trabajo que existe actualmente de:

- Lunes a jueves: 08:30 horas a 18:00 horas.
- Viernes: 08:30 horas a 16:00 horas.

La jornada diaria se divide en dos, existiendo una hora de descanso por colación.

Artículo 13°: El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 14°: La jornada ordinaria diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas el tiempo de una hora para la colación. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada. El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Artículo 15°: Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador o trabajadora.

Artículo 16°: La empresa podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos en los términos establecidos por la ley.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso a la jornada semanal, las que se pagarán con el recargo legal o contractual pertinente.

Artículo 17°: Se prohíbe trabajar sin autorización de la respectiva jefatura fuera de las horas enunciadas en el presente reglamento interno, así como permanecer en el recinto de la empresa después de las horas de salida, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

Artículo 18°: La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador o trabajadora.

Artículo 19°. Los(las) trabajadores(as) madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, que cumplan jornada de trabajo, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada. Para ejercer este derecho el (la) trabajador(a) deberá entregar a Recursos Humanos el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. El empleador podrá negarse a esta solicitud cuando el trabajador preste servicios en un trabajo que se realice en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

Artículo 20°: En caso de existir trabajadores contratados por Jornada Parcial, éstos se regirán por lo acordado en sus respectivos contratos individuales de trabajo y por lo



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

dispuesto en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo o por las normas que los reemplacen.

TÍTULO IV JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 21°: Son horas extraordinarias de trabajo las que exceden de la jornada ordinaria semanal pactada por el trabajador y la empresa, con conocimiento y autorización escrita de ésta. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de la empresa, pactos que deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Con todo, no obstante, la falta de pacto por escrito se considerará horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada ordinaria, con conocimiento de la empresa. En todo caso, las horas extraordinarias no podrán exceder de dos horas de trabajo por día.

Artículo 22°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 23°: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

Artículo 24°: Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

Artículo 25°: No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el empleador. Tampoco son horas extraordinarias las que el trabajador destine a capacitación después de la jornada ordinaria de trabajo ni las horas trabajadas en compensación del descanso pactado en los términos del artículo 35 bis del Código del Trabajo o las normas legales que lo reemplacen.

TÍTULO V DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 26°: Los trabajadores percibirán la remuneración estipulada en el respectivo Contrato Individual de Trabajo. El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada de trabajo es completa o inferior a la



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

proporción correspondiente si la jornada fuere parcial. La remuneración se ajustará en la forma y por los períodos que señale la Ley.

Artículo 27°: El pago de las remuneraciones se efectuará el último día hábil del mes a aquél en que se originaron las remuneraciones y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laboral inmediatamente anterior, dentro de la hora siguiente al término de su jornada, en el domicilio legal de la empresa. A solicitud escrita del trabajador, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista. . En ningún caso la unidad de tiempo de pago podrá exceder de un mes.

La empresa podrá otorgar anticipos quincenales, siempre que así y por escrito lo solicite el trabajador, antes del día 12 del mismo mes; el anticipo, con todo, no podrá exceder del 40% del sueldo líquido base.

Los anticipos podrán ser suspendidos o modificados de acuerdo a la situación particular del Trabajador.

Artículo 28°: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador o trabajadora, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador o trabajadora haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador o trabajadora.

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

Artículo 29°: Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador o trabajadora, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Si el trabajador o trabajadora objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

TÍTULO VI REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 30°: Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia o un



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

reloj control con tarjeta de registro. También se puede llevar un registro electrónico-computacional en que el trabajador o trabajadora utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistema que la Dirección del Trabajo lo hace asimilable a un reloj control.

El empleador es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador o trabajadora, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control.

Las anotaciones o registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o registro, sólo el jefe del área respectiva podrá hacer la rectificación necesaria, debiendo firmarla el trabajador o trabajadora.

Artículo 31°: También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo.

Artículo 32°: El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la empresa con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

Artículo 33°: Todos los trabajadores de la Empresa deberán marcar diariamente su correspondiente control de asistencia.

Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que la Ley precisa y así haya sido consignado en su contrato de trabajo, en especial, los Gerentes, Administradores.

Artículo 34°: Cualquier infracción al Mecanismo de Control de Asistencia será motivo de las sanciones que se establecen para estos efectos en el presente Reglamento. La reiteración de ellas se estimará incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Asimismo, se considerará incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y el presente reglamento la suplantación o adulteración al marcar la Tarjeta de Control o hacer alteraciones de cualquier forma, y otras infracciones



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

similares. Dicho período de descanso, se considerarán como NO trabajado para computar la duración de la expresada jornada.

TÍTULO VII DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 35°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

TÍTULO VIII DEL FERIADO ANUAL Y PERMISOS LEGALES

Artículo 36°: Los(Las) Trabajadores(as) tendrán derecho a un feriado anual conforme a lo dispuesto en la ley, normativa reglamentaria, contrato individual, según corresponda. En todo caso, su otorgamiento se hará de conformidad a las condiciones operacionales de la Empresa, resguardando la rotación de los(las) Trabajadores(as) en las distintas estaciones del año. El período para ser uso del feriado será determinado con anticipación suficiente, para asegurar la normal operación de la unidad de trabajo.

Artículo 37°: Todo trabajador o trabajadora con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 38°: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 39°: Los(as) Trabajadores(as) que tengan el cuidado personal de un menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, tendrán los siguientes derechos:

1. Que, su feriado se conceda preferentemente, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones, durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo. Para lo anterior, el(la) Trabajador(a) debe hacer una solicitud a la Gerencia de Personas, al menos, con 30 días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

2. Que, se modifiquen transitoriamente sus turnos o la distribución de su jornada diaria y semanal, durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible. Para lo anterior, el(la) Trabajador(a) debe hacer una solicitud a la Gerencia de Personas, al menos, con 30 días de anticipación, para que se pronuncie respecto de dicha circunstancia, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda. La Empresa dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta cuando la naturaleza de las funciones no permita la propuesta o si la empresa funciona en un horario incompatible con la solicitud.

Artículo 40°: El(la) Trabajador(a) podrá acordar por escrito con el Empleador que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el(la) trabajador(a) dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Artículo 41°: Permisos legales. El (La) Trabajador(a) tendrán derecho a los permisos de carácter legal por las causas que se indican a continuación. En caso de que alguno de estos permisos sea eliminado, modificado o sustituido por una ley posterior, se estará supeditado a lo que dicha disposición legal disponga.

1. Debido a una licencia por enfermedad común. Todo(a) Trabajador(a) que tuviera la imposibilidad de asistir a su trabajo por enfermedad común deberá avisar a su superior inmediato dentro de las 24 horas de que surja la enfermedad. La licencia médica deberá ser presentada a Recursos Humanos dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de iniciación de esta. Si no se presenta la licencia oportunamente, se podrá considerar que se ha incurrido en la causal legal de terminación de contrato de trabajo correspondiente. Sólo serán válidas las licencias médicas extendidas por un médico, un cirujano dentista o una matrona.

De conformidad al artículo 51 del Decreto N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, la Empresa podrá, en cualquier momento, adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia médica de sus Trabajadores(as), pudiendo verificar que el(la) Trabajador (a) cumpla con el reposo que se le ordene, disponiendo visitas domiciliarias al (la) Trabajador(a) enfermo(a). En caso de detectar cualquier



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

irregularidad, la Empresa la pondrá en conocimiento de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o Isapre respectiva.

2. Por orden de reposo emitida por la mutualidad de empleadores a que se encuentre afiliada la Empresa.
3. Por servicio militar, de conformidad al artículo 158 del Código del Trabajo.
4. Por permiso prenatal y postnatal. Las Trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a un permiso prenatal y postnatal, de conformidad a las normas establecidas en los artículos 195 y siguientes del Código del Trabajo.
5. Por permiso postnatal parental. Las Trabajadoras y, en su caso, los Trabajadores de la Empresa tendrán derecho al permiso postnatal parental, de acuerdo con los artículos 197 bis y siguientes del Código del Trabajo.
6. Para la alimentación de los hijos menores de 2 años, en los términos del artículo 206 del Código del Trabajo. En caso de que la Trabajadora o el Trabajador, en su caso, se desempeñe en alguna faena que se encuentre alejada de un centro urbano y, en consecuencia, no le sea posible ejercer en forma diaria el derecho a la alimentación de los hijos menores de 2 años, se podrá acordar la acumulación de este permiso.
7. Por nacimiento o adopción de un hijo. El padre Trabajador tendrá derecho a un permiso por nacimiento o adopción de un hijo en los términos del artículo 195 del Código del Trabajo.
8. Por fallecimiento de un hijo(a), hijo(a) en período de gestación, cónyuge o conviviente civil, hermano(a), padre o madre del(la) Trabajador(a), en los términos del artículo 66 del Código del Trabajo.
9. Por matrimonio o por la celebración de un acuerdo de unión civil, en los términos del artículo 207 bis del Código del Trabajo.
10. Para la realización de exámenes médicos de mamografía y próstata, en los términos del artículo 66 bis del Código del Trabajo.
11. Para la atención de emergencias por parte de los(las) Trabajadores(as) que se desempeñen como voluntarios de un cuerpo de bomberos, en los términos del artículo 66 quáter del Código del Trabajo.
12. Permiso por enfermedad grave del niño o niña establecido en Ley 21.063 (Ley Sanna).
13. Permiso para vacunación equivalente a medio día laboral, en los términos establecidos en el artículo 66 ter del Código del Trabajo.
14. Permiso para sufragar para aquellos(as) Trabajadores(as) que desempeñen sus actividades el día en que se celebre una elección o plebiscito, tendrán un permiso de dos horas, a fin de que puedan sufragar, sin descuento de sus remuneraciones. También se le concederá el permiso necesario a los(las) Trabajadores(as) que sean designados vocales de Mesas Receptoras de Sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegado de la Junta Electoral, sin descuento de sus remuneraciones.

Otros permisos para ausentarse del trabajo sólo se otorgarán en casos justificados y de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa y lo establecido en el Reglamento Interno.

Artículo 42°. Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

compensación del descanso pactado. Dicho pacto deberá constar por escrito. En ningún caso podrá acordarse de que la compensación se realice en domingo.

TÍTULO IX DE LA COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE PREVISIÓN, DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO Y OTROS

Artículo 43°. El cumplimiento de las leyes de previsión se acreditará mediante las correspondientes planillas o documentos de pago que den cuenta de su depósito en el respectivo organismo de seguridad social o mediante certificados expedidos por los organismos previsionales pertinentes. Asimismo, el comprobante electrónico de pago de remuneraciones expresará las deducciones que se hayan efectuado por este concepto.

Artículo 44°. El cumplimiento de las leyes de Servicio Militar Obligatorio, de cédula nacional de identidad y, en el caso de menores, el cumplimiento de la obligación escolar se acreditará con las correspondientes certificaciones oficiales que se exige al personal antes de su ingreso.

TÍTULO X DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 45°: Los trabajadores o trabajadoras de la Iglesia *Orden Franciscana de Chile*, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

1. Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
2. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador o trabajadora timbre indebidamente tarjetas de otras personas.
3. Iniciar la jornada diaria de trabajo a la hora definida en su contrato y permanecer en su lugar de trabajo hasta el término de la jornada.
4. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
5. Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
6. Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
7. Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
8. Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL). El empleador entregará la documentación a la COMPIN, ISAPRE dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la licencia.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

9. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la empresa.
10. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
11. Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus funciones, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
12. Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
13. Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
14. Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
15. Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
16. Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la empresa.
17. Tomar conocimiento de la Ley N°20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.
18. Todos los trabajadores deberán registrar los permisos autorizados por escrito que tengan durante la jornada laboral
19. Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de computadores, impresoras e instalaciones en general, tanto las destinadas al giro de la empresa como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos; esto, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.
20. Guardar absoluta reserva sobre los procedimientos de la Empresa, su organización interna, su funcionamiento y asuntos propios de su giro.
21. No incurrir en un aprovechamiento abusivo de los bienes materiales o recursos que esta ponga a su disposición para la ejecución de las actividades normales de todos sus trabajadores, en especial, a lo relativo al uso de teléfonos, máquinas fotocopadoras y computadores.
22. Comunicar dentro de las 48 horas de sucedido todo cambio de antecedentes personales para ser anotado en el registro respectivo, ficha de personal, especialmente en el cambio de domicilio.

Todas las obligaciones antes señaladas serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato, para todos los efectos legales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el N°19 anterior.

TÍTULO XI DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 46°: Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras de la empresa:



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

1. Trabajar sobretiempo sin autorización previa y en forma escrita del jefe directo.
2. Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
3. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
4. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
5. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
6. Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
7. Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
8. Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
9. Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.²
10. Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
11. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes, en sus dependencias o lugares de trabajo.
12. Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
13. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, bajo los efectos de drogas o estupefacientes, o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
14. Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador o trabajadora.
15. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
16. Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
17. No cumplir el reposo médico.
18. Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
19. Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la empresa.
20. Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por la empresa.
21. Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la empresa.
22. Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del Jefe de la Unidad responsable en la empresa.
23. Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

24. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

25. Queda estrictamente prohibido ejercer conductas de acoso laboral en contra de compañeros de trabajo o jefaturas.

Artículo 47°: Todas estas prohibiciones serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato de trabajo, para todos los efectos legales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

TÍTULO XII MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS POR LA EMPRESA REGISTRO AUDIOVISUAL

Artículo 48°: Toda medida de control que sea implementada en la empresa deberá cumplir siempre con los siguientes requisitos: a) Deberá respetar en todo momento los derechos fundamentales de las personas (trabajadores), en especial el derecho a la integridad física y síquica, a la privacidad y a la protección de la información de carácter personal e íntima; b) No podrán ser nunca dirigidas a determinados trabajadores, sino que se establecerán en forma aleatoria y se ejercerán en forma general respecto de todos los trabajadores.

Artículo 49°: La Empresa podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los Trabajadores.

Artículo 50°: la instalación de cámaras de seguridad responderá a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos llevados a cabo al interior de La Empresa o por razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal de La Empresa.

Artículo 51°: Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un Trabajador en particular, sino que, en lo posible, se orientarán en planos panorámicos; su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los Trabajadores, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, salas de vestuarios, etc.

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



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Artículo 52°: Para estos efectos, la Iglesia pone en conocimiento que existen 32 cámaras de seguridad al interior de la Institución y 2 al exterior, las que se encuentran ubicadas en los siguientes lugares.

- Pasillo convento 1
- Hall 1
- Hall 2
- Cafetería 1
- Escalera 1
- Escalera 2
- Archivo 1
- Archivo 2
- Archivo 3
- Archivo 4
- Estacionamiento 1
- Estacionamiento 2
- Oficina provincial 1
- Oficina provincial 2
- Secretaría provincial 1
- Economato provincial 1
- Archivo contemporánea 1
- Pasillo 1
- Oficina de la vice postulación 1
- Archivo economato 1
- Sala de reuniones 1
- Acceso curia provincial 1.

TÍTULO XIII

PROHIBICIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 53°: Prohibición e investigación del acoso sexual. Se encuentra estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa efectuar conductas de acoso sexual, entendiéndose por tales aquellas que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Todo trabajador que sufra conductas que puedan ser calificadas como constitutivas de acoso sexual, podrá hacer llegar su reclamo a la Empresa o a la Inspección del Trabajo que corresponda.

En caso de que el trabajador afectado realice su reclamo a la Empresa, deberá dirigirlo por escrito a través del correo electrónico denunciaslaborales@franciscanos.cl o verbalmente ante el Economato Provincial. En este último caso se levantará un acta de la denuncia, que será firmada por la persona denunciante y a quien se le dará copia de la misma. El documento que contenga la denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y RUT de la persona afectada, el cargo que ocupa en la Empresa y cuál es su



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, indicando fecha y horas, la identificación del presunto acosador, cargo o lugar de trabajo y, finalmente, fecha y firma del denunciante. No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia, así como tampoco se permite que las denuncias sean anónimas.

En caso de que la Empresa conduzca la investigación, se designará a uno o más investigadores, preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Asimismo, se podrá designar o contar con un tercero externo que dirija o asesore el proceso de investigación.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en 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, circunstancia que la Empresa decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

La Empresa adoptará una o más medidas de resguardo respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Las medidas de resguardo consistirán, entre otras, en la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respecto de la ley N°16.744. Durante el curso de la investigación podrán tomarse otras medidas de resguardo con el fin de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

La Empresa dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

Si la Empresa opte por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, mantenerse en estricta reserva, garantizándose que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y deberá concluir en un plazo máximo de 30 días. Además, se deberá informar a la Dirección del Trabajo del inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

El investigador deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo de 3 días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Las conclusiones de la investigación interna serán remitidas a la Inspección del Trabajo. Dentro del plazo de 15 días contados desde recibidas las observaciones de parte de la Inspección del Trabajo, o desde el vencimiento del plazo de 30 días desde la remisión del informe de conclusiones a dicha repartición, sin que ésta se haya pronunciado, la Empresa adoptará las medidas correctivas y sancionatorias que procedan.

Atendida la gravedad de los hechos, podrán aplicarse las sanciones de amonestación verbal o escrita, sin perjuicio de configurarse una causal de caducidad del contrato de trabajo, especialmente, según lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b) del Código del Trabajo.

Artículo 54°: Prohibición e investigación del acoso laboral y violencia en el trabajo.

Se encuentra estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa efectuar conductas de acoso laboral, entendiéndose por tales, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento por el empleador o uno o más de trabajadores, en contra de uno u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifiesta 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.

Asimismo, los trabajadores no podrán incurrir, con ocasión de la prestación de sus servicios, en conductas de violencia contra terceros ajenos a la relación laboral.

Todo trabajador que sea objeto de acoso laboral o violencia en el trabajo por parte de terceros ajenos a la relación laboral podrá presentar su denuncia a la Empresa o a la Inspección del Trabajo, de manera escrita o verbal, en los términos que se indican en el artículo 43 anterior. Las denuncias que sean investigadas por la Empresa se seguirán por el procedimiento previsto en esa disposición reglamentaria.

Atendida la gravedad de los hechos, podrán aplicarse las sanciones de amonestación verbal o escrita, sin perjuicio de configurarse una causal de caducidad del contrato de trabajo, especialmente, según lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra f) del Código del Trabajo.

En el caso de que se constate la existencia de una conducta de violencia en el trabajo por parte de terceros ajenos a la relación laboral, el informe de conclusiones deberá incluir las medidas correctivas que correspondan.

Artículo 55°: Toda conducta que siendo constitutiva de violencia de género no sea calificable como una conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, podrá ser informada por la persona afectada ante el Economato Provincial o al canal de denuncias, para que adopte las medidas preventivas, investigativas y correctivas que correspondan, asegurando la debida diligencia y la no revictimización de las personas.

Artículo 56°: La persona trabajadora sancionada con el despido, por haber incurrido en las causales de término consignadas en la letra b) y f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 57°: El trabajador que hubiese invocado una denuncia falsa con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada podrá ser sancionado de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento o incluso se podrá poner término a su contrato de trabajo, si a juicio de la Empresa se estima que la denuncia fue manifiestamente falsa

Artículo 58°: Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, el Empleador deberá informar al Trabajador los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, y deberá proporcionar las facilidades necesarias para que se efectúen, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Artículo 59°: Canal de denuncias. El Trabajador podrá hacer sus denuncias o quejas sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación o sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en el correo electrónico denunciaslaborales@franciscanos.cl. La Empresa garantiza al Trabajador la confidencialidad de su denuncia, así como también que no existirán represalias en su contra por el hecho de haber realizado una denuncia.

Artículo 59° bis: La Empresa estará obligada a informar al Organismo administrador de todas las denuncias por acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo que se presenten en los lugares de trabajo, el plazo para la entrega de la información, no podrá **exceder de 5 días hábiles** contados desde que el empleador haya tomado conocimiento de la presentación de la denuncia

Esta obligación es independiente de si la denuncia se presenta directamente ante el empleador, la Dirección del Trabajo o la Contraloría General de la República.

Para cumplir con esta obligación, el Empleador deberá utilizar el **Anexo N°67 “Informe denuncia Ley Karin a organismo administrador”**.

TÍTULO XIV DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 60°: La Iglesia **Orden Franciscana de Chile** cumplirá con el principio igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Artículo 61°: Del procedimiento de petición y reclamos. Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida al Economato Provincial o alto mando de la Iglesia **Orden Franciscana de Chile** o la que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

El Economato Provincial de la **Orden Franciscana de Chile** designará a un trabajador o trabajadora imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas gerencias, subgerencias y jefaturas de la empresa, como también declaraciones de la o los denunciante(s) o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Gerencia o mandato de la **Orden Franciscana de Chile**, y a la o los denunciante(s).

El Economato Provincial de la **Orden Franciscana de Chile** estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

Si a juicio de la o los reclamante(s) esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

TÍTULO XV

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD Y/O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ

Artículo 62°: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

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

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

La Empresa declara que no está obligada a cumplir con la normativa de la Ley N°21.690, respecto de la contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, porque el número de trabajadoras contratadas es inferior a 100.

TÍTULO XVI PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y MENOSCABO POR TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 63°. Se encuentra prohibido todo acto de discriminación como son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 64°: Todo Trabajador de la Empresa que sea objeto de conductas de discriminación laboral podrá presentar su denuncia por escrito a través del canal de denuncias dispuesto por la Empresa o ante el Economato Provincial. El contenido de la denuncia corresponderá al señalado para el acoso sexual en el artículo 43 anterior. Asimismo, para la investigación y posible sanción de las conductas denunciadas se seguirá el procedimiento dispuesto en este reglamento para el acoso sexual, con excepción de los plazos y las notificaciones a la Inspección del Trabajo. Con todo, el procedimiento de investigación no podrá tardar más de 30 días corridos desde la interposición de la denuncia

Artículo 65°: De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, el pacto de teletrabajo o trabajo a distancia no podrá implicar menoscabo en los derechos de los trabajadores afectos a tal modalidad, en especial a su remuneración.

Artículo 66°: Todo(o) Trabajador(a) de la Empresa que estime que con ocasión del pacto de teletrabajo o trabajo a distancia ha sufrido un menoscabo en sus remuneraciones o derecho podrá denunciar aquello por escrito a través del canal de denuncias dispuesto por la Empresa o ante la Gerencia de Personas.

La denuncia deberá indicar lo siguiente:

1. Nombre, RUT y cargo del denunciante.
2. Fecha y contenido del pacto de teletrabajo o trabajo a distancia suscrito. En caso



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

de no haber suscrito acuerdo alguno deberá indicar aquello en la respectiva denuncia.

3. Qué derecho o beneficio considera menoscabado y los fundamentos de ello.

Toda denuncia presentada en estos términos será investigada por la Empresa, la que designará uno o más investigadores, ya sea dentro de su personal o derivándola a un tercero externo, especialista en la materia. Dentro de la investigación la Empresa deberá revisar las condiciones contractuales previas y posteriores al pacto de teletrabajo o trabajo a distancia, como también el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene durante el teletrabajo trabajo a distancia. El investigador designado deberá emitir un informe dentro del plazo de 30 días desde recibida la denuncia, renovable por igual período.

Las conclusiones de la investigación deberán presentarse al Economato Provincial, la que deberá aprobar o solicitar aclaraciones o rectificaciones al mismo. Las conclusiones de la investigación, debidamente aprobadas deberán ser notificadas por escrito al denunciante. El procedimiento de investigación es reservado, estando prohibida su divulgación a terceros diversos a los indicados en el presente Título.

TÍTULO XVII REQUERIMIENTO DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA Y SU PROCEDIMIENTO

Artículo 67°: La Empresa ofrecerá a los(las) Trabajadores(as) que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la Ley N°20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la Ley N°20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los(las) Trabajadores(as) que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

El(La) Trabajador(a) deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

Artículo 68°. El(La) Trabajador(a) deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo. La Empresa dará su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones del(la) Trabajador(a) no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros(as) Trabajadores(as), o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M. En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte del(la) Trabajador(a) implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros(as) Trabajadores(as).

Si el(la) Trabajador(a) requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente. Por causa sobreviniente, el(la) Trabajador(a) podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo.

Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días. En caso de que exista acuerdo, la Empresa confeccionará un documento anexo al contrato de trabajo que señale lo siguiente: a. La identificación del trabajo de cuidado no remunerado del(la) Trabajador(a) y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y b. La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

TÍTULO XVIII DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Artículo 69°. La Ley 20.393 establece y regula la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en relación con los delitos contemplados en la misma, así como el



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

procedimiento para la investigación y establecimiento de tal responsabilidad, la determinación de las sanciones procedentes y su ejecución.

Artículo 70°. En virtud de la Ley N° 20.393 y con los fines mencionados anteriormente, la Empresa ha adoptado e implementado un Modelo de Prevención de Delitos que, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de dicha ley, debe establecer protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de sus actividades. Estos protocolos y procedimientos deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento. Además, dichos protocolos y procedimientos, incluyendo las sanciones internas, deben comunicarse a todos los trabajadores y ser incorporados expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la Orden Franciscana de Chile, incluidos sus máximos representantes.

Al respecto los canales de denuncia son: <https://franciscanos.cl/canal-de-denuncias/> y, <https://franciscanos.cl/compliance/>.

Artículo 71°. Todo trabajador está obligado a conocer y cumplir con el Modelo de Prevención de Delitos adoptado, implementado y difundido por la Orden Franciscana de Chile, con el objetivo de prevenir, evitar y detectar la comisión de los delitos contemplados en dicha ley. En particular, debe conocer las obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas, así como las normas y controles dispuestos por la Empresa para tales efectos, y el procedimiento de denuncia y determinación de responsabilidades en contra de las personas que incumplan las medidas del Modelo de Prevención de Delitos. Esta obligación constituye una parte esencial del contrato de trabajo.

Artículo 72°. Todo trabajador debe conocer, respetar y hacer respetar los valores, principios, políticas, normas, reglas, procedimientos y reglamentos internos, tanto de carácter general como específicos para el área donde desempeña sus labores. Esto incluye la legislación vigente que tenga relación directa o indirecta con el Modelo de Prevención de Delitos adoptado por la Orden Franciscana de Chile. El trabajador se compromete a revisar el Modelo de Prevención de Delitos de la Empresa, participar en las capacitaciones que se realicen respecto a esta ley y, en especial, a respetar todos los procedimientos que tiene la Empresa para evitar conductas que eventualmente pudieran originar responsabilidad penal para el trabajador y/o para la Empresa.

Artículo 73°. Todo trabajador debe actuar basándose en los valores de honestidad, integridad, probidad, transparencia, excelencia, eficiencia y productividad, con responsabilidad y compromiso en todas las acciones que le corresponda realizar en el ejercicio de sus labores, favoreciendo siempre el beneficio de la Orden Franciscana de Chile por sobre sus intereses personales o de terceros con los que tenga vínculos familiares o de cercanía, en caso de conflicto.

Artículo 74°. Es obligación de los trabajadores ser leales a la Orden Franciscana de Chile y cumplir fielmente con las normas estipuladas en el contrato de trabajo, así como



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

con las órdenes escritas o verbales que se les impartan en función del trabajo y con este Reglamento Interno, especialmente las siguientes:

1. Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal de la Empresa, conforme lo dispuesto en la Ley N° 20.393.
2. Conocer los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por la Empresa.
3. Reportar, a través del canal establecido por la Empresa, y tan pronto como tome conocimiento, toda infracción a las normas establecidas para la prevención de delitos en general y, en particular, respecto a aquellos contemplados en la Ley 20.393.
4. Reportar, a través del canal establecido por la Empresa y tan pronto como tenga conocimiento, por cualquier medio, de hechos o actos que pudieran ser constitutivos de delitos cometidos por trabajadores, representantes, directores, clientes o proveedores de la Empresa.

Artículo 75°: Todo trabajador es individualmente responsable de sus acciones y está obligado a no incurrir en conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal de la Empresa, según lo dispuesto en la Ley N° 20.393.

Artículo 76°: La Empresa está obligada a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores durante la investigación de denuncias. Para las investigaciones relacionadas con este Título “Del cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos”, se aplicará el procedimiento sobre investigación del acoso sexual y/o laboral.

Artículo 77°: Está prohibido para todo trabajador realizar actos que puedan configurar delitos, especialmente aquellos sancionados en la Ley 20.393, o cualquier otra conducta que comprometa la responsabilidad penal de la organización. Adicionalmente, está prohibido actuar en contra del Modelo de Prevención de Delitos, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y de los demás reglamentos internos, políticas y protocolos de la Empresa. Cualquier infracción a las normas descritas podrá considerarse como un incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, y autorizará a la Empresa a reservarse la facultad de poner fin a la relación laboral, según la gravedad de la falta.

Artículo 78°: Ninguna instrucción recibida por el trabajador podrá interpretarse como autorización para realizar actividades prohibidas. Asimismo, el trabajador estará eximido de toda responsabilidad por los perjuicios y daños que deriven del incumplimiento de alguna instrucción que contravenga la ley. El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en este documento, que se relacionen con el Modelo de Prevención de Delitos de la Empresa, será sancionado según lo estipulado en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

TÍTULO XIX INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Artículo 79°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales serán formulados por el interesado, por escrito, y se tramitarán directamente ante su jefe directo, quien dará respuesta en un plazo no mayor a cinco días.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del delegado del personal, si lo hubiere, o de un director del sindicato de la empresa a que los trabajadores estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados desde hace un año en la empresa, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

TÍTULO XX SANCIONES Y MULTAS

Artículo 80°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita, dejándose constancia en la hoja de vida del(la) Trabajador(a) e informada por escrito a la Inspección del Trabajo.
3. Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del(la) Trabajador(a).

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores.

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

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

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de Bienestar de la Empresa, a prorrata de la afiliación y del orden señalado. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará por la Empresa tan pronto como hayan sido aplicadas.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

LIBRO II: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la iglesia Orden Franciscana de Chile, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que entró en vigencia el 01/02/2025).

Ley N°16.744, artículo N°67:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."

Se deberá promover la consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente. El enfoque de género valorará las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones labores en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias, entre otros. Decreto N°47, MINTRAB (2016).

Así mismo, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- 1. Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N°16.744.
- 2. Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5°, Ley N°16.744).
- 3. Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador o trabajadora se dirigía al ocurrir el siniestro. También se considerará como accidente de trayecto aquel que se produce entre el establecimiento educacional del hijo o hija menor, sala cuna y el lugar de trabajo, siempre y cuando sea trayecto directo sin desvíos (Art. 5°, Ley N°16.744).
- 4. Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7°, inc. 1°, Ley N°16.744).
- 5. Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de la Iglesia Orden Franciscana de Chile es Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) el administrador de este seguro.
- 6. Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa (Iglesia) y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 7. Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador o trabajadora.
- 8. Elementos de protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- 9. Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores. Investigación de accidente: Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.
- 10. Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes, destinadas a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- 11. Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

- 12. Gestión preventiva:** Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.
- 13. Entorno de trabajo seguro y saludable:** Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.
- 14. Normas de prevención de riesgos laborales:** Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.
- 15. Peligro:** Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.
- 16. Incidentes o sucesos peligrosos:** Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.
- 17. Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- 18. Riesgo grave e inminente:** Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.
- 19. Factor de riesgo:** Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.
- 20. Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- 21. Violencia o acoso por razón de género:** Designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.
- 22. Violencia externa:** Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- 23. Lugares o centros de trabajo:** Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

24. Puesto de trabajo: Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

25. Condiciones y entorno de trabajo: Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d. La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

26. Medidas preventivas: Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

27. Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

28. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.

29. Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos: Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género.

30. Mapa de riesgos: Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora.

31. Representantes de las personas trabajadoras: Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.

32. Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

Artículo 2°: Hospitalización y atención médica. La Asociación Chilena de seguridad (ACHS), es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal de nuestra Empresa.

La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Asociación Chilena de seguridad (ACHS). Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Asociación Chilena de seguridad (ACHS), solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Asociación Chilena de seguridad (ACHS), a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 3°: La empresa deberá, en las oportunidades y con la periodicidad que defina el programa de trabajo preventivo que no podrá exceder de dos años, efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores. Deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, ocho horas y en el que se aborden los siguientes temas:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.
6. Señalética en los lugares de trabajo.
7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

Artículo 4°: La empresa deberá integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización, para cuyo efecto deberá cumplir con las siguientes obligaciones generales:



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

1. La mantención de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente y de emergencias, catástrofes o desastres.
2. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.
3. Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.
4. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.
5. La información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
6. El establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a las disposiciones de este reglamento.
7. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los Comités Paritarios, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, cuando corresponda, así como de las demás estructuras preventivas que señale el presente reglamento.
8. La denuncia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves de conformidad al artículo 76 de la citada ley.
9. La implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.
10. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.
11. Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

TÍTULO II DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y DEL PLAN DE GESTIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS DE EMERGENCIAS, CATÁSTROFES O DESASTRES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Artículo 5°: Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los Trabajadores(as), la Iglesia deberá:

1. Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la entidad empleadora dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores solo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Artículo 6°: La empresa deberá contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa a la empresa, y siempre que tengan la capacidad de producir una alteración grave en su funcionamiento. Para ello deberá informar, como mínimo y de acuerdo a lo dispuesto acerca del deber de información de los riesgos laborales, a los Trabajadores(as) acerca de los riesgos derivados de estas contingencias, los mecanismos de actuación frente a ellas y el procedimiento de evacuación y traslado de las personas afectadas.

Cada vez que constate o tome conocimiento de la presencia de un riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo, la empresa deberá revisar el programa preventivo y el plan de gestión y reducción de riesgos de desastres, informando de ello a los Trabajadores(as) y al Comité Paritario, cuando corresponda.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

TÍTULO III DE LA VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES(AS), INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, INDICADORES Y REGISTRO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Artículo 7°: Si en el lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la empresa deberá:

1. Evaluar dicho riesgo de acuerdo a la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos Laborales.
2. Solicitar la incorporación al programa de vigilancia.
3. Ejecutar el programa de acuerdo con los protocolos.

Artículo 8°: El organismo administrador también podrá incorporar a la empresa a programas de vigilancia si:

1. Diagnostica una enfermedad profesional en un trabajador.
2. Dispone de antecedentes que evidencian la existencia de factores de riesgo en la empresa.

Artículo 9°: El organismo administrador resolverá las solicitudes de incorporación a los programas de vigilancia solicitada por la entidad empleadora por iniciativa propia o a requerimiento de los Comités Paritarios o del organismo fiscalizador.

Artículo 10°: La empresa deberá gestionar la vigilancia de la salud, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo, es decir, teniendo como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos.

Para ello, deberá solicitar al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia de la salud de los Trabajadores(as) expuestos a los agentes o los factores que puedan causar daño o cuando se diagnostique una enfermedad profesional; y deberá guardar reserva de los datos sensibles relacionados con el estado de salud de las personas trabajadoras, de los que pueda tomar conocimiento en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Artículo 11°: Los Trabajadores(as) que sean citados para exámenes de control por los organismos administradores deberán ser autorizados por la empresa para su asistencia. El tiempo que empleen en dichos exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 12°: En caso de que las personas trabajadoras sean afectadas por una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora y las empresas con administración delegada disponer el traslado de estas personas a un puesto en donde no estén expuestas al riesgo que dio origen a dicha enfermedad, sin que esta medida le pueda significar a la persona trabajadora involucrada un detrimento de sus remuneraciones.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá implementar las medidas prescritas por el organismo administrador que sean necesarias para el control del riesgo. En el caso de que las adecuaciones realizadas en el puesto de trabajo impliquen la eliminación o el control del riesgo, la persona trabajadora se podrá reintegrar a ese puesto de trabajo.

Artículo 13°: Las entidades empleadoras deberán implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo que les ordenen los organismos fiscalizadores competentes de conformidad a la ley, como las que les prescriba el respectivo organismo administrador.

De igual forma, deberán cumplir las medidas que hayan sido indicadas por el Departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 de la ley N° 16.744. Su incumplimiento podrá ser sancionado conforme al artículo 16 de la citada ley, con el recargo de su cotización adicional, sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones que procedan.

Las medidas de prevención acordadas por los Comités Paritarios, los Departamentos de Prevención de Riesgos o prescritas por los organismos administradores, según sea el caso, podrán ser objeto de reclamación, de conformidad a los artículos 66 inciso quinto y 77 inciso tercero de la ley N° 16.744, respectivamente.

Artículo 14°: Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la entidad empleadora deberá investigar, con enfoque de género y promoviendo la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

Para tal efecto, se deberá emplear la metodología de investigación que indique el organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 15°: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, los Departamentos de Prevención de Riesgos de las entidades empleadoras estarán obligados a llevar como mínimo los siguientes registros sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales:

1. Registro de todos los incidentes o sucesos peligrosos que ocurran en los lugares de trabajo, debiendo indicar, a lo menos, el lugar, fecha y hora de su ocurrencia; los nombres de las personas involucradas; una breve descripción del incidente o suceso; la identificación de sus causas; y las acciones correctivas recomendadas para prevenir la recurrencia de cualquier incidente similar.
2. Registro de todos los accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales, indicando, al menos, la fecha del accidente o de la calificación de la



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

enfermedad, nombre y sexo de la persona accidentada o con una enfermedad profesional, lugar y descripción del accidente y el relato de los hechos.

3. Registro actualizado de las personas trabajadoras en vigilancia de la salud en el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, el que deberá indicar el nombre de la persona, función, tipo de vigilancia médica, fechas en que se le han realizado los exámenes o chequeos médicos.

Los registros a que se refiere el inciso precedente deberán llevarse con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial de las personas trabajadoras o personas involucradas.

Además, los referidos Departamentos deberán determinar y mantener registro de los siguientes indicadores:

1. Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo, que corresponde al número de accidentados por cada cien personas trabajadoras en un período que se defina que no puede ser superior a un año calendario. Para calcular dicha tasa, se dividirá el número de accidentes del trabajo ocurridos en el periodo definido por el total de personas trabajadoras de la entidad empleadora del mismo período, debiendo el resultado multiplicarse por cien.

2. Tasa mensual de frecuencia, que corresponde al número de lesionados por millón de horas trabajadas por todas las personas trabajadoras de la entidad empleadora en el período considerado.

3. Tasa semestral de gravedad, que es el número de días de ausencia laboral de los lesionados por cada millón de horas trabajadas por el total de personas trabajadoras en el período considerado. Al tiempo de ausencia al trabajo deberá agregarse el número de días necesarios de acuerdo con las tablas internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muertes que señale el Instituto de Salud Pública.

Se incluirán en las tasas de frecuencia y de gravedad, los lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a una jornada normal.

Artículo 16°: Para efectos del artículo precedente, la entidad empleadora deberá considerar la perspectiva de género, estableciendo registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes o factores de riesgos laborales, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y las personas trabajadoras sujetas a vigilancia de la salud.

TÍTULO IV DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 17°: De conformidad a lo dispuesto en el artículo 23° del Decreto 44, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar, compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

De acuerdo con la legislación vigente si la entidad empleadora tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá al Inspector del trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 18°: Este Comité estará integrado por seis personas, de las cuales tres serán representantes de los trabajadores y los otros tres representarán al empleador. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente que sólo concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares o como se determine por el Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

La designación de las personas representantes de la entidad empleadora deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse o a la fecha en que deba efectuarse la elección de los representantes de las personas trabajadoras. Los nombramientos deberán ser comunicados a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia a través de avisos e información fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, por medios electrónicos especialmente habilitados para este fin.

En el caso de que los representantes de la entidad empleadora no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los representantes que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Artículo 19°: La elección de los representantes de las personas trabajadoras se realizará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el o la Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período. Dicha convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la votación.

La elección de los representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en la que deba cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar o en el caso a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior, la elección deberá efectuarse en la fecha que se fije al efecto, la que no podrá ocurrir antes de 15 días ni después de 20 días contados desde la fecha de su convocatoria.

La elección podrá realizarse:

1. Presencialmente
2. Utilizando medios electrónicos idóneos que aseguren el carácter secreto de las votaciones, el anonimato de los electores, la seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario y su auditabilidad.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Se deberá informar a las personas trabajadoras acerca de estas elecciones incluyendo, a lo menos, la fecha, lugar y mecanismos para su realización, de conformidad al mecanismo indicado en el inciso segundo del artículo anterior.

Para estos efectos, cada vez que en una entidad empleadora, faena, sucursal o agencia se encuentren prestando servicios más de 25 personas y siempre que en ellas no estuviere constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Presidente de la respectiva organización sindical, si la hubiere o, en su defecto, la persona trabajadora con mayor antigüedad laboral en la respectiva empresa, sucursal o agencia, podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas trabajadoras en los términos señalados en el inciso precedente, dentro del plazo de 15 días siguientes al cumplimiento del quórum exigido para la constitución del Comité. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien esta designe, deberá cumplir esta función.

En esta elección podrán participar todas las personas trabajadoras de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia. La persona trabajadora que desempeñe sus labores en faenas distintas podrá participar en la elección en cada una de ellas.

En aquellas entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias en que deba constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad la referida entidad deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para propender a una equitativa participación de las personas trabajadoras en el proceso eleccionario, ya sea como electores o bien, para que promuevan sus candidaturas como representantes.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán participar en la elección del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la respectiva entidad empleadora o bien, en la elección del Comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité, o que por encontrarse la persona trabajadora en la situación señalada en el artículo 152 quáter J inciso primero del Código del Trabajo, se considere la más adecuada para este fin.

Corresponderá al empleador, en los términos a que se refiere el artículo 152 quáter N del citado Código, informar a la respectiva persona trabajadora acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o, en su caso, del Comité de la respectiva faena, sucursal o agencia en cuyas elecciones podrá participar.

Artículo 20°: El voto será escrito y se podrá votar por tantas sean las personas que deban elegirse como miembros titulares y suplentes.

Para los efectos de la votación, se considerarán candidatas a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos a que se refiere el artículo 21° este reglamento, sin perjuicio del derecho de cada persona de promover su propia candidatura.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Se considerarán elegidas como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes las tres que las sigan en orden decreciente de sufragios. No obstante, lo anterior, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular el trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación.

Fuera de la situación antes indicada, se considerarán como miembros suplentes aquellas personas que sigan en orden decreciente de votos.
En caso de empate, se dirimirá por sorteo, llevado a cabo por quien preside la votación.

Artículo 21°: Para ser elegido miembro representante de las personas trabajadoras se requiere:

1. Tener más de 18 años de edad;
2. Saber leer y escribir;
3. Encontrarse actualmente prestando servicios en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.
4. Haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el organismo administrador de la ley N°16.744 respectivo, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la entidad empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales por lo menos durante un año.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato.

La Iglesia, cuando se constituyan, proporcionará las facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos, de conformidad a lo establecido en la normativa vigente. Para estos efectos, la empresa dispone de salas adecuadas para que estos realicen sus reuniones, así como también de plataformas digitales en caso de requerir realizar las reuniones de manera remota; asigna, cuando resulte factible, un presupuesto para actividades en materia de seguridad del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos, entre otras facilidades.

Comentado [FB1]: Modificar según corresponda.

La Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo con sus competencias, podrá instruir a los organismos administradores, sobre la oportunidad en que pueden ser impartidos estos cursos, el contenido y la metodología con que deben dictarse.
Tratándose de las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1° de la ley N°19.345, ser funcionario de planta o a contrata o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito exigido por el numeral 3 anterior no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras tengan menos de un año de antigüedad.

Artículo 22°: Las funciones de los comités paritarios de higiene y seguridad que se formen al interior de la Empresa son las siguientes:



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los Elementos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no solo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, tales como protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

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

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

2. Asesorar e instruir a los trabajadores para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

3. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empresa como los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad. Para estos efectos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad desarrollará una labor permanente, debiendo para ello confeccionar un programa de trabajo el que considerará, como mínimo, las actividades a realizar, los plazos y los encargados de controlar el cumplimiento de las medidas preventivas. Para la formulación del programa, se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a. El o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;
- b. Complementación de la información obtenida en el literal anterior, mediante un análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- c. Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

- d.** Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora;
- e.** Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados.

El programa de trabajo que el Comité Paritario confeccione de conformidad a este numeral no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

- 4.** Investigar con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la Tasa de Frecuencia y Gravedad u otra adicional que estime conveniente.

A su vez, dicho Comité utilizará estos antecedentes como un medio de evaluación del resultado de su gestión.

- 5.** Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- 6.** Decidir si el accidente o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable del trabajador en los términos del artículo 70 de la Ley N° 16.744.
- 7.** Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.
- 8.** Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.
- 9.** Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende la ley y/o el organismo administrador respectivo de la Ley 16.744.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

La Orden declara que en virtud de la normativa legal vigente no se encuentra obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad de conformidad con la Ley N°16.774 y el D.S. 44.

Artículo 23°: Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora, dirigida al resto de los representantes del Comité.

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

Artículo 24°: Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ello será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Por acuerdo del Comité, estas reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo en los términos que esta señale.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra, a lo menos, un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras.

Cuando a las sesiones del Comité no concurran todos los representantes de la entidad empleadora o de las personas trabajadoras, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 25°: El Comité Paritario deberá funcionar en forma coordinada con el Experto en Prevención de Riesgos, cuando de acuerdo a la ley este último corresponda.

Artículo 26°: Los representantes de la entidad empleadora ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán preferentemente las personas encargadas de supervisar la ejecución de las labores en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, o quienes las subroguen.

Con todo, la entidad empleadora deberá observar en la designación de sus representantes, un criterio similar al de la participación equitativa entre hombres y mujeres, establecido respecto a la elección de los representantes titulares de las personas trabajadoras.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Artículo 27°: Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la Empresa, faena, sucursal o agencia. Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

Artículo 28°: Tanto la Empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 29°: En caso de que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Artículo 30°: Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Con todo, en la mediana y gran empresa en los términos del artículo 505 bis del Código del Trabajo, los miembros del Comité podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por dos periodos consecutivos.

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que dejen de prestar servicios en la respectiva entidad empleadora y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Los miembros suplentes reemplazarán temporalmente a los titulares en caso de impedimento de estos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo, por el tiempo en el desempeño en sus funciones que le reste al titular.

Los miembros suplentes en representación de la entidad empleadora serán llamados a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo al orden de precedencia con que la entidad empleadora los hubiere designado; y el de las personas trabajadoras, por el orden de mayoría con que fueren elegidos.

Asimismo, deberá efectuarse una nueva designación o elección complementaria, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, una vez que se hubiere aplicado el procedimiento de suplencia previamente señalado o bien, cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes no permita el correcto funcionamiento del comité.

Los miembros suplentes concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares o cuando sean invitados a asistir a las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y, en este último caso, solo con derecho a voz.

Artículo 31°: La entidad empleadora será siempre responsable del funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos y del cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley y este reglamento, debiendo proporcionar todos los medios y el personal



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

necesario para dar cumplimiento a sus funciones y desarrollar las actividades programadas por dicho Departamento.

La ejecución de una o más actividades específicas o temporales que sean necesarias para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con el tipo de riesgo y tamaño de la entidad empleadora, que requieran de un conocimiento técnico especializado, podrán ser encomendadas a profesionales o entidades externas calificadas con formación y experiencia en áreas de la medicina del trabajo, ergonomía, psicología laboral, higiene y seguridad industrial u otras análogas.

Artículo 32°: En todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras y siempre que en tales faenas no funcionare un Comité Paritario, se deberá elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función será participar en la implementación del instrumento preventivo a que se refiere el artículo 64 del Decreto 44 y demás intervenciones que señala ese reglamento, para lo cual la entidad empleadora deberá proporcionar al Delegado, en lo que corresponda, las facilidades a que se refiere el artículo 37 del referido Decreto 44.

Las funciones del Delegado se extenderán por el plazo de hasta dos años contados desde la fecha de su elección, la que se efectuará mediante asamblea de las personas trabajadoras que presten servicios en el respectivo lugar de trabajo o faena, debiendo levantarse un acta de lo ocurrido que deberá cumplir, en lo que resulte aplicable, con lo dispuesto en el artículo 33 inciso primero del Decreto 44.

La entidad empleadora deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para la realización de esta elección.

TÍTULO V DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 33°: Las entidades empleadoras a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la Ley N° 16.744 que tengan más de 100 trabajadores o trabajadoras deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto, el que gozará, respecto de la entidad empleadora, de autonomía en las materias técnicas que deba conocer en el ejercicio de sus funciones. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa, así como el tipo y magnitud de los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

Artículo 34°: Las funciones que deberá cumplir el Departamento de Prevención de Riesgos serán las siguientes:

1. Asistir a la entidad empleadora e implementar el proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, debiendo proponer la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, considerando los factores de riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

2. Asesorar en el diseño y organización del lugar y puesto de trabajo para el desempeño seguro y saludable de las funciones, tales como la selección y estado de funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo, la utilización de las materias primas y sustancias usadas en el proceso productivo.
3. Asesorar a la entidad empleadora en la adquisición, uso y mantención de los elementos de protección personal y equipos de protección colectiva.
4. Asistir a la entidad empleadora en su obligación de informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto.
5. Asesorar a la línea técnica y operativa de la entidad empleadora en el diseño de procedimientos de trabajo, considerando la prevención de riesgos laborales.
6. Diseñar e implementar un programa de capacitación a las personas trabajadoras de la entidad empleadora en materias de seguridad y salud en el trabajo.
7. Implementar programas de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, conforme a los riesgos existentes en el lugar de trabajo y a lo establecido por la normativa o a lo dispuesto por el respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.
8. Difundir y promover estilos de vida saludable y la certificación de buenos estándares en seguridad y salud en el trabajo.
9. Adoptar, de conformidad a la normativa vigente en la materia, las medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.
10. Colaborar con la entidad empleadora en el control y evaluación del cumplimiento de la normativa legal y normas internas que regulan las materias de seguridad y salud en el trabajo.
11. Diseñar e implementar un programa de gestión de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres.
12. Evaluar anualmente el cumplimiento de la actividad preventiva en la entidad empleadora.
13. Investigar y analizar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con el presente reglamento.
14. Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica de la entidad empleadora.
15. Proponer, implementar y controlar el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora, teniendo presente las prioridades y los recursos que se requieran.

Artículo 35°: Para los efectos de este reglamento, los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de profesionales o de técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

1. **Categoría profesional:**

- a. Ingenieros en prevención de riesgos y los ingenieros de ejecución en prevención de riesgos titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos por el Estado.
- b. Ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene industrial y constructores civiles con un postítulo en prevención de riesgos.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

2. Categoría técnico:

- a. Técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

Artículo 36°: Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo precedente. El tamaño de la entidad empleadora y la importancia de sus riesgos, determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de personas trabajadoras y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica que le corresponda conforme a la letra b) del artículo 15 de la ley N° 16.744, según la siguiente tabla:

N° personas trabajadoras	Cotización Genérica	Categoría del experto que dirige el Departamento
101 - 150	0 - 0,85%	Técnico o profesional
151 o más	0 - 0,85%	Profesional
101 o más	1,7% - 2,55% - 3,4%	Profesional

Artículo 37°: La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla:

TIEMPO DE ATENCIÓN DEL EXPERTO (DÍAS A LA SEMANA)				
N° personas trabajadoras	Cotización Genérica			
	0% o 0,85%	1,7%	2,55%	3,4%
De 101 a 150	1,0	1,0	2,0	3,0
De 151 a 200	2,0	3,0	4,0	4,0
De 201 o más	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

La Orden declara que en virtud de la normativa legal vigente no se encuentra obligada a constituir Departamento de Prevención de Riesgos de conformidad con la Ley N°16.774 y el D.S. 44.

TÍTULO VI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 38°: La Todos los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas a la higiene y seguridad dentro de la empresa:

1. Respetar las normas de higiene en las labores a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o contaminaciones.
2. Preocuparse y velar por el buen funcionamiento y uso de máquinas, implementos y equipos que utilizan para efectuar su trabajo.
3. Será obligación del personal cooperar al mantenimiento del aseo y buen estado del edificio, recinto de trabajo, maquinarias, equipos e instalaciones puestos por la empresa a su disposición.
4. Mantener los accesos y lugares de trabajo despejados y en caso alguno dejar en éstos cajas, papeles o bultos que entorpezcan la movilización y libre tránsito.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

5. Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad y cumplir con éstos.
6. Es obligación primordial de los Jefes de Departamento, Área, Sección o turnos exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.
7. Asimismo, deberán exigir al personal ajeno a la empresa que desarrolle actividades dentro del recinto, por cuenta de terceros, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes.
8. Es obligación de todo trabajador avisar a su Jefe Directo de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o de incendio.
9. Dar cuenta al Jefe Directo de todo síntoma de enfermedad profesional o de carácter contagioso que advierta en su persona y que afecte su capacidad de trabajo o que pueda afectar la salud suya o de sus compañeros de trabajo.
10. Comunicar a su jefe directo inmediatamente de producido el hecho, todo cambio, sustracción o pérdida de cualquier elemento o equipo de emergencia de la empresa y solicitar su reposición.
11. En caso de sufrir un accidente de cualquier magnitud que sea, el trabajador deberá dar cuenta de inmediato al Jefe Directo, quien iniciará la acción necesaria para su atención.
12. De acuerdo al Artículo 74 del Decreto N.º 101 (Reglamento de la Ley N.º 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda de 24 horas de acaecido.
13. En caso de producirse un accidente que afecte o lesione a un trabajador, se deberá dar cuenta al Jefe Superior directo en el acto, a fin de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y/o sea enviado al servicio asistencial correspondiente.
14. Cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes ocurridos en la empresa, aportando los antecedentes del siniestro y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió a objeto de que se adopte las medidas preventivas que eviten su repetición.
15. Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo.
16. Acatar todas las normas tanto legales, reglamentarias o internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad y aquellas instrucciones que impartan al efecto los Jefes de Sección, jefes de turnos o Supervisores y en general, todos los Jefes Superiores de la empresa.
17. Cada vez que se utilice un extintor de incendio deberá darse cuenta de inmediato al Jefe Directo, indicando las razones de ello, para proceder a su recarga.
18. Todo trabajador accidentado deberá incorporarse al trabajo, previa presentación del certificado de Alta otorgado por el Servicio Médico correspondiente.
19. En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de la persona que no cumpla con este requisito.
20. Tomar conocimiento escrito de las observaciones y amonestaciones relacionadas con su conducta relativa a riesgos laborales.
21. Todo Trabajador cuando debe levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. El peso máximo que puede levantar un hombre en forma continua es de 25 kg.
22. Mujeres y menores de 18 años, no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

- 23.** Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada. De todas maneras, el movimiento manual de cargas debe ser evitado utilizando medios mecánicos, pudiendo utilizarse como última opción y respetando las normas establecidas.
- 24.** Los guantes, zapatos, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal serán como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio, por motivos higiénicos.
- 25.** Todo Trabajador que desempeñe permanentemente sus labores en espacios al aire libre, deberá usar obligatoriamente los elementos de protección personal que le sean proporcionados por la empresa para su protección contra la radiación solar.
- 26.** Cumplir las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales.
- 27.** Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.
- 28.** Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- 29.** Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario, en que caso que se constituya, y en las actividades que este programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Igualmente deberán participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.
- 30.** Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.
- 31.** Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el Reglamento Interno de la entidad empleadora, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud que se establezcan en este Reglamento, para lo cual la persona trabajadora podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando estos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y, en defecto de los anteriores, solo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificadas como peligrosas, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

Artículo 39°: Responsabilidad de las jefaturas. Será responsabilidad de todo trabajador que cuente con personal bajo su cargo, velar por la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos, especialmente lo siguiente:

1. Procurar la capacitación que necesite el personal a su cargo.
2. Corregir, en forma inmediata, al Trabajador que aplica una práctica incorrecta.
3. Mantener los puestos de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones correctas.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

4. Investigar, analizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes a los accidentes de trabajo.
5. Controlar el uso adecuado de los equipos de protección personal.
6. Instruir adecuadamente a los Trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo correcto.
7. Preocuparse que los Trabajadores lesionados reciban atención médica oportuna.

Artículo 40°: Son obligaciones del Empleador:

1. Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
2. Los riesgos son los inherentes a la actividad que desarrolla la empresa.
3. Especialmente, debe informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deba utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.
4. Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.
5. Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establecen el inciso primero y segundo de este punto, a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Experto en Prevención de Riesgos, si este último corresponde, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.
6. La Empresa estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
7. Prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándoles sin costo alguno para ellos, pero a su cargo, diferentes tipos de protecciones personales.
8. Los jefes inmediatos serán los directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal del cumplimiento de las Normas y Reglamentos de Seguridad.
9. El empleador deberá disponer del número de baños, tazas de WC, urinarios, lavatorios y duchas que indique la reglamentación sanitaria vigente en relación con el número de trabajadores.

Artículo 41°: Prohibiciones. Queda prohibido a todo el personal de la Iglesia:

1. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
2. Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

3. Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
4. Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
5. Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
6. Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
7. No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
8. Romper, rayar, retirar o destruir propaganda comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
9. Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
10. Ingerir o dar a otros trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión.
11. Manejar, activar u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
12. Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
 - a. Se está en estado de intemperancia.
 - b. Se está en condiciones físicas defectuosas
 - c. Se está bajo el efecto de drogas o estupefacientes.
13. Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
14. Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la empresa.
15. Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
16. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
17. Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.
18. Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador o trabajadora informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
19. Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
20. Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
21. Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
22. El consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o drogas.
23. La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección.
24. La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.
25. La operación o intervención de maquinarias o equipo sin autorización.
26. El consumo de alimentos en los lugares de trabajo no autorizados.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

27. Fumar en aquellos lugares y espacios de trabajo no habilitados para tal fin de conformidad a la ley.
28. Otras prohibiciones relacionadas con los riesgos específicos existentes en la entidad empleadora.

TÍTULO VII PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Artículo 42°: Accidente del Trabajo. Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo. También deberá informar, dentro del más breve plazo, la ocurrencia de situaciones de riesgo grave e inminente por las que haya debido interrumpir sus labores.

El jefe directo será el responsable de realizar y firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Asociación Chilena de seguridad (ACHS).

Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7° D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Asociación Chilena de seguridad (ACHS), mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- La propia declaración del lesionado.
- Declaración de testigos.
- Certificado de atención de centro asistencial, Posta u Hospital.

Artículo 43°: Investigación de los accidentes. Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata a Recursos Humanos o al Comité Paritario, si este se constituyere, de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados, realizando la correspondiente denuncia o reporte y posteriormente la investigación del accidente. La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.

Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

Artículo 44°: Enfermedad profesional. Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.

Artículo 45°: Accidentes graves y fatales. En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador 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, debiendo suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo responsable verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

Artículo 46°: Riesgo inminente y grave. Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá: Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

1. Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.
2. De ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

TÍTULO VIII PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N°16.744 Y SU REGLAMENTO

Artículo 47°. Procedimiento de reclamo.

Este procedimiento deberá ajustarse a lo dispuesto en los artículos 76, 77 y 77 bis de la Ley N° 16.744, cuyo tenor es el siguiente:

(Artículo 76° de la Ley N°16.744). La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

(Artículo 77° de la Ley N°16.744). Los afiliados o sus derecho-habientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

(Artículo 77 bis Ley 16.744): El trabajador o trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, sumando el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador o trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquéllas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares”.

(Art. 71 D.S. N°101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

1. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
2. La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de esta. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
3. En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
4. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador o trabajadora accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento de este, el trabajador o trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
5. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
6. Para que el trabajador o trabajadora pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
7. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

(Art. 72 D.S. N°101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

1. Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador o trabajadora así lo sugiera.
2. Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o trabajadora o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
3. Si un trabajador o trabajadora manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador o trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
4. En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
5. El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador o trabajadora y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
6. Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o trabajadora o extrabajador o extrabajadora la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
7. El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

(Art. 73 D.S. N°101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

1. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N°2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14C del D.L. N°2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
2. Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N°16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
3. Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
4. En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador o trabajadora guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador o trabajadora deberá extender la “orden de reposo Ley N°16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
5. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador o trabajadora realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
6. Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador o trabajadora accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
7. Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
8. 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.
9. 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.

(Art. 74 D.S. N°101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos “Base de Datos Ley N°16.744”- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N°19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

(Art. 75 D.S. N°101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N°16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan. Se entenderá por “alta médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

(Art. 76 D.S. N°101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

1. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
2. Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o trabajadora o de la entidad empleadora.
3. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley
4. N°16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
5. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
6. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de estos.
7. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
8. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.
9. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
10. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación con las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
11. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
12. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N°16.744 y en este Reglamento.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

(Art. 76 bis D.S. N°101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la Ley N°16.744, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador o trabajadora del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N°16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste, se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley N°16.744.

(Art. 77 D.S. N°101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(Art. 78 D.S. N°101). La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

(Art. 79 D.S. N°101). La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N°16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N°16.744.

(Art. 80 D.S. N°101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

(Art. 81 D.S. N°101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

(Art. 82 D.S. N°101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N°16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

(Art. 83 D.S. N°101). El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la COMERE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la Ley N°16.744, uno de los cuales la presidirá.

(Art. 84 D.S. N°101). Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

correspondido servir al remplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la COMERE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

(Art. 85 D.S. N°101). La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador o trabajadora.

(Art. 86 D.S. N°101). La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

(Art. 87 D.S. N°101). Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

(Art. 88 D.S. N°101). El Secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la COMERE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

(Art. 89 D.S. N°101). Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N°2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

(Art. 90 D.S. N°101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes N°16.744 y N°16.395. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79° D.S. N°101.

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

(Art. 91 D.S. N°101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N°16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

(Art. 92 D.S. N°101). La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la COMERE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

(Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N°16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

(Art. 94 D.S. N°101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N°16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

TITULO IX DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES

Artículo 49°: Serán principios para la gestión preventiva de los riesgos laborales aquellos contenidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y que tienen por objeto promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

conductas laborales y entornos de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud de las personas trabajadoras. En la gestión preventiva las entidades empleadoras deberán observar especialmente lo siguiente:

1. Un enfoque de gestión que ponga énfasis en la prevención de los riesgos laborales y en la adaptación del trabajo a las personas, desde el diseño de los sistemas productivos y los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del conocimiento científico y tecnológico disponible, y priorizando la eliminación o el control de los riesgos en su origen o fuente.
2. Un enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora, lo cual significa que en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas se deberá siempre considerar que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales, de lo que deriva que pueden estar expuestas de manera diferenciada a los riesgos laborales y que estos pueden producir efectos diversos en la salud de las personas trabajadoras, debiendo garantizarse que las medidas preventivas sean adecuadas y efectivas frente a tales diferencias.
3. El compromiso y la participación, implica que las entidades empleadoras, a través de sus representantes y directivos, deberán comprometerse activamente en la gestión de los riesgos laborales promoviendo, igualmente, la participación permanente de las personas trabajadoras o de sus representantes, en la planificación, implementación, evaluación y control de los riesgos y la mejora continua de su gestión.
4. La mejora continua, de modo que la gestión de los riesgos laborales propenda a la optimización permanente de los procesos de la gestión preventiva para lograr procesos en el desempeño de la entidad empleadora, para lo cual deberá revisar en forma continua sus políticas, procesos y programas en la materia.
5. La responsabilidad de la entidad empleadora o, en su caso, de la empresa principal, usuaria o de la persona trabajadora independiente en la gestión de los riesgos laborales, de acuerdo con los artículos 184, 183 E, 183 AB del Código del Trabajo y el Título Séptimo del decreto supremo N° 67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respectivamente, y sin perjuicio de los deberes de cuidado y de colaboración de las personas trabajadoras con la gestión preventiva empresarial y de observancia de las medidas de prevención adoptadas.

Artículo 50°: La entidad empleadora deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y ser informada a las personas trabajadoras, incluidos el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y los dirigentes sindicales.

Para la confección de la matriz, la entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

Esta matriz contendrá como mínimo los siguientes elementos:



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

1. La identificación de los peligros del puesto de trabajo. Respecto de cada puesto de trabajo se deberán identificar cualquier fuente, situación, condición o entorno con potencial de causar lesiones o afectar la salud de personas trabajadoras, considerando las características de las personas expuestas al riesgo.
2. La evaluación de los riesgos. Cada peligro identificado en el lugar de trabajo y que se pueda evitar, suprimir o controlar de forma razonable y factible de acuerdo al conocimiento disponible, deberá ser evaluado con la finalidad de determinar la magnitud o el nivel del riesgo.

La evaluación deberá considerar no solo las condiciones de trabajo actualmente existentes, sino que también aquellas que sean previsibles de ocurrir en el futuro y exista la posibilidad que la persona trabajadora que ocupe dicho puesto o quien vaya a ocuparlo sea especialmente sensible a alguna de estas condiciones de trabajo.

Para la evaluación de los riesgos se considerará como mínimo la probabilidad de que ocurra un daño a la vida y salud de las personas trabajadoras. Esta evaluación podrá utilizar métodos cuantitativos o cualitativos, siempre que en cualquier caso se utilice una metodología de evaluación validada y basada en criterios definidos por la autoridad competente.

El procedimiento de evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el presente reglamento se regirá por la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública o el documento que lo reemplace.

No obstante, cuando por disposición legal, reglamentaria o normativa técnica emitida por la autoridad competente deba aplicarse una metodología especial, la evaluación deberá sujetarse a ella.

La entidad empleadora, en todo caso, deberá adoptar las medidas preventivas de control y de emergencia adicionales que se requieran cuando el riesgo evaluado sea considerado como elevado, alto o grave.

La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser conocida por toda la línea de mando de la entidad empleadora, revisada al menos anualmente o cuando cambien las condiciones de trabajo que puedan significar un riesgo adicional para las personas trabajadoras, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente. Para elaborar la matriz, así como para efectuar su revisión la entidad empleadora podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.

Artículo 51°: La empresa deberá mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestos los Trabajadores(as). Estos mapas deberán considerar como mínimo:

1. Un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
2. Indicar, a través de símbolos, los principales riesgos existentes en el lugar de trabajo conforme sean determinados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

riesgos. La actualización de los mapas de riesgo deberá efectuarse cada vez que cambie la referida matriz.

Los mapas de riesgos deberán estar disponibles para las personas trabajadoras en sitios visibles de cada lugar de trabajo.

Artículo 52°: La entidad empleadora deberá elaborar o modificar el programa de trabajo preventivo a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, dentro del plazo de 30 días corridos contados desde la confección o actualización de dicha matriz. Este programa deberá contener, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, los plazos de implementación y los responsables de su ejecución.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso precedente, el programa deberá incluir actividades de promoción para prevenir los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo y difundir un estilo de vida y alimentación saludables. Asimismo, cuando corresponda, el programa deberá contemplar las actividades a implementar, a fin de prevenir los factores de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados de conformidad a la normativa legal y técnica vigente en la materia.

Artículo 53°: El programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora deberá constar por escrito y ser aprobado por su representante legal, indicando la fecha de su aprobación y de sus modificaciones, cuando corresponda. Además, previo a su implementación, deberá ser difundido por medio de avisos o informaciones fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, a través de los correos electrónicos de las personas trabajadoras que estuvieren disponibles de conformidad a la ley y, en todo caso, remitirse un ejemplar al Comité Paritario.

En todo caso, la entidad empleadora deberá disponer de acciones para controlar y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa de trabajo preventivo. Estas medidas de control y vigilancia podrán ejecutarse a través de inspecciones de la entidad empleadora a los lugares de trabajo o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, observando en ambos casos lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo.

Artículo 54°: La entidad empleadora evaluará, al menos anualmente, el cumplimiento del programa de trabajo preventivo. En particular, deberá evaluarse la eficacia de las acciones programadas y se deberán disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

Artículo 55°: La empresa deberá implementar medidas preventivas y correctivas dirigidas a controlar el riesgo laboral según su mayor o menor nivel de protección a las personas trabajadoras, para lo cual deberá observar el siguiente orden de prelación:

1. Evitar o eliminar riesgos;
2. Controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas;



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

3. Reducir los riesgos al mínimo posible, por medio de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro; y
4. Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual, sin perjuicio de haberse aplicado una o más de las anteriores medidas en el orden señalado.

Artículo 56°: La empresa será responsable de informar convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de:

1. Su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan.
2. El contenido sustancial de los manuales, cuando existan.
3. Las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y elementos de trabajo.
4. Los procedimientos de trabajo seguro establecidos.

Las entidades empleadoras que utilicen máquinas, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación deberán contar, conforme a la normativa técnica vigente, con un procedimiento de trabajo seguro que considere, al menos:

1. Un programa preventivo de operación y mantenimiento de tales maquinarias.
2. El control permanente de su funcionamiento.
3. La existencia de protecciones.
4. La información y capacitación a las personas trabajadoras sobre uso correcto y seguro.

Artículo 57°: La empresa deberá adoptar medidas de prevención de los riesgos laborales que privilegien el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva de las personas trabajadoras por sobre el uso de elementos de protección personal, para lo cual deberá mantener los dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo. Asimismo, deberá preferirse aquellas medidas preventivas que supriman, controlen o reduzcan más de un riesgo o protejan a más personas expuestas.

Artículo 58°: Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estas personas trabajadoras no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud de la propia persona trabajadora o de terceros.

Para efectos de determinar si una persona trabajadora es especialmente sensible, la entidad empleadora deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición que incluya, entre otras:



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

- Personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial.
- Trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.
- Adolescentes con edad para trabajar.
- Adultos mayores.
- Aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la empresa, que las haga especialmente vulnerables.

En todo caso, la entidad empleadora deberá observar estrictamente lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

TÍTULO X DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 59°: Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 60°: La obligación de informar oportuna y convenientemente se deberá cumplir y registrar, a lo menos en las siguientes situaciones: nueva(s) contratación(es); transferencia(s) de cargos; nuevo(s) procedimiento(s) de trabajo y cambio(s) en el proceso productivo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Los empleadores tienen la obligación de informar a sus trabajadores los métodos de trabajo correctos, vale decir, el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar, dejando los registros que permitan acreditar el cumplimiento de esta obligación.

Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N°44, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

TÍTULO XI PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS GENERALES DE CUIDADO EN LA EMPRESA

Artículo 61°: Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Esta obligación deberá cumplirse previo al inicio de las labores, conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados, o, en su defecto, informando sobre los riesgos inherentes a la actividad realizada mientras se elabora dicha matriz y programa.

La información entregada al trabajador incluirá:

1. **Las características mínimas del lugar de trabajo, incluyendo:** a. Espacio de trabajo. b. Condiciones ambientales del puesto de trabajo. c. Condiciones de orden y aseo exigidas. d. Máquinas y herramientas a emplear.
2. Riesgos potenciales, incluidas situaciones derivadas de emergencias, catástrofes y desastres, junto con sus respectivas medidas preventivas.
3. Procedimientos de trabajo seguro.
4. Características de productos y sustancias a manipular, indicando su identificación (nombre, sinónimos, fórmula, aspecto, olor), límites de exposición, medidas preventivas, formas de almacenamiento, uso de elementos de protección personal y primeros auxilios, conforme a la ficha técnica de seguridad.

La entidad empleadora deberá proporcionar esta información cada vez que el trabajador sea asignado a un nuevo proceso productivo, se incorporen nuevas tecnologías, o se modifiquen los materiales o sustancias utilizadas. La obligación de informar se cumplirá al momento de contratar al trabajador, al asignarle nuevas actividades que impliquen riesgos o al trasladarlo a un nuevo puesto.

Cuidados Generales.

Sin perjuicio de las obligaciones y prohibiciones referidas precedentemente, deberán también observarse las siguientes medidas de seguridad en las faenas y lugares comunes dentro de los establecimientos de la Empresa.

Artículo 62°. De los riesgos y obligación de los trabajadores en caso de incendio.

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen. Es así como todo Trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo de extinción de incendio de su sección o área de trabajo, como asimismo de cualquier otro tipo de elemento de seguridad. Inmediatamente después de ocupado un extintor, se deberá dar cuenta al Departamento de Prevención de Riesgos para proceder a su recarga. Con todo, se prohíbe la acumulación de basura en lugares no autorizados; se debe utilizar contenedor aledaño a Incinerador.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger y deberán cumplir con los requisitos y características que establece la normativa vigente.

Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados. No obstante, aquellos que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

Artículo 63°: De acuerdo con el tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como: Madera, papel, género, etc.	Agua presurizada, Espuma, Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, tales como: Grasas y materiales similares.	Espuma, Dióxido de carbono (CO ₂), polvo químico seco ABC –BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO ₂), Polvo químico seco ABC – BC
CLASE D Metales combustibles Tales como sodio: Titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantenimiento preventivo según normas chilenas oficiales, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento.

En caso de amago o principio de incendio, se deberá proceder conforme a lo establecido en el Plan de Emergencia con que cuenta la Empresa.

Los extintores de espuma química (Light Water) son conductores de la electricidad, por lo que **NO DEBEN EMPLEARSE EN FUEGOS** de equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas, a menos que exista la seguridad y certeza que se han des energizado las instalaciones.

Está prohibido el uso de extintores a base de agentes halogenados (Halon 1211 y otros que contengan BCF).

Artículo 64°: Obligaciones especiales en lugares con riesgo de incendio.

1. Recoger o dar cuenta a su supervisor directo de cualquier elemento, objeto o cosa que interrumpa la circulación y vías de escape de los recintos de la Empresa.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

2. Mantener despejados los accesos a los diferentes equipos de protección contra incendio que existe en su área de trabajo, incluso de los pasillos de tránsito peatonal.
3. Conocer la ubicación de los equipos de combate de incendios, como extintores, redes de agua, grifos, camión bomba, alarmas manuales contra incendio, y otros que existe en su área de trabajo.
4. Verificar y revisar los estados de los elementos contra incendio de su área de trabajo. Informar al encargado de los extintores de su área cualquier anomalía que se observe con estos equipos contra incendio.
5. Velar porque los elementos contra incendios se mantengan en los lugares establecidos, accesibles y en buen estado. Cualquier anomalía deberá ser informada.
6. Cooperar con su supervisor directo ante cualquier emergencia, tales como incendios, accidentes, terremotos, etc.
7. Controlar un amago de incendio, en caso de que el Trabajador esté capacitado en el uso de extintores. Si controla una situación amago de incendio, comunique inmediatamente lo sucedido a su jefe directo, para la investigación de rigor y reposición del equipo de extinción utilizado. Si no puede controlar el amago y este se transforma en un Incendio Declarado, usted debe activar el llamado de emergencia.
8. No manipule o mantenga líquidos inflamables en envases abiertos, debe usarse para este fin envases especiales con cierre hermético.
9. Está prohibido usar las mangueras de los grifos para otros fines que no sea en caso de incendios o realizar simulacros o inspecciones.
10. Si un extintor portátil es usado o vaciado accidentalmente, se debe dar aviso de inmediato a la jefatura, para que sea recargado prontamente.

Artículo 65°: De los elementos de protección personal. De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo con las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la empresa.

Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

Los procedimientos para la selección, uso y mantención de los elementos de protección personal se regirán por lo establecido en el Decreto vigente que regule la materia y demás disposiciones legales que resulten aplicables.

Artículo 66°: El trabajador deberá usar los EPP en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo. Asimismo, será obligación del trabajador, cumplir especialmente con lo siguiente:

- Usar los EPP que se le proporcione según la labor que desempeña.
- Dar cuenta en el acto a su Jefe Directo cuando no sepa usar los EPP o no le acomoden para efectuar el trabajo.
- Utilizar los EPP para los fines propuestos, no pudiendo venderlos, canjearlos o sacarlos fuera del recinto de la Empresa, salvo autorización expresa.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

- Devolver los EPP que tenga en su poder antes de solicitar que se le proporcionen otros nuevos.
- Informar todo cambio, sustracción, deterioro o inutilización de los EPP tan pronto se tome nota de ello, solicitando su reposición.
- Guardar los EPP en el lugar en que lo dispongan las Normas de Seguridad.
- Cuidar, conservar y usar en forma correcta dando un buen trato los EPP entregados a su cargo.

Artículo 67: En el momento de su retiro de la Empresa, el trabajador debe hacer devolución de los EPP.

Artículo 68: La frecuencia de reposición de los EPP será estrictamente controlada, de manera que tales elementos deben ser cuidados y conservados al máximo por los usuarios.

Se deberá contar con un registro de entrega de los EPP, enviando copia a la encargada de Recursos Humanos del acuse de recibo del trabajador de todos estos elementos al momento de ser contratado.

Artículo 68° bis: Peso máximo carga humana.

Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los Trabajadores derivados del manejo o manipulación manual de carga, se evaluará los referidos riesgos conforme a los criterios indicados en la ley N°20.949, la cual regula "*El peso Máximo de Carga Humana*".

En aquellas labores en la cual la manipulación manual de cargas se hace inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, los Trabajadores no deberán operar cargas superiores a 25 kilos.

Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilos. Para estos Trabajadores se deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de Trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. Con todo, las mujeres embarazadas tienen prohibidas las operaciones de carga y descarga manual.

Artículo 69°: Factores de riesgo de lesión musculoesquelética de extremidades superiores. La Empresa evaluará los factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo existentes en la misma, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la norma técnica dictada al efecto por el Ministerio de Salud, mediante resolución exenta N°804 y conforme a la "Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo Asociados a Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al trabajador de Extremidades Superiores" u otras que se dicten en el futuro.

Se informará a los Trabajadores sobre los factores a los que están expuestos las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información se entregará a los Trabajadores involucrados, cada vez



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo. Los Trabajadores deberán cumplir con estas u otras medidas de prevención establecidas por la Empresa en su Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 70°: Factores de riesgos psicosociales.

Se define como Riesgo Psicosocial en el Trabajo a las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

La Empresa evaluará los riesgos psicosociales de acuerdo con el Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / Superintendencia de Seguridad Social, en adelante, CEALSM/SUSESO, e intervendrá en los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar de acuerdo con lo dispuesto por el protocolo ya mencionado. Por su parte, los Trabajadores se obligan a cumplir esta u otras medidas dispuestas por la Empresa para la prevención y corrección de este riesgo. Con todo, se pone en conocimiento de los Trabajadores los siguientes aspectos en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales y las medidas tendientes a la prevención por parte de la Empresa, siguiendo el Protocolo emitido por el MINSAL:

RIESGO	CONSECUENCIAS	MEDIDAS DE MITIGACIÓN
RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS. - Implementación de una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. - Aplicación del cuestionario CEAL - SM/SUSESO en su versión breve. En caso de tener una (o más) enfermedad(es) profesional(es) de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario CEAL – SM/ SUSESO versión completa. - Este cuestionario considerará, entre otras, las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencias psicológicas en el trabajo ▪ Trabajo activo y desarrollo de habilidades ▪ Apoyo social en la Empresa y calidad de liderazgo. ▪ Compensaciones y estima ▪ Doble presencia - Las respuestas obtenidas se insertarán en el corrector respectivo.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

		- Determinación del nivel de riesgo y planificar las acciones de control.
--	--	---

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente la Empresa ha constituido un Comité de Aplicación paritario por cada centro de trabajo. Los trabajadores que conforman el Comité de Aplicación deben participar activamente en la gestión del riesgo laboral, haciendo uso de la participación como un instrumento necesario en la planificación, implementación, evaluación y mejora de los ambientes de trabajo.

Todos los trabajadores deberán responder el cuestionario CEAL – SM/SUSESO de forma veraz y oportuna. Los administradores de contratos de empresas contratistas junto con la Gerencia de Prevención de Riesgos deberán vigilar que las empresas contratistas realicen la evaluación de riesgo psicosocial en la oportunidad respectiva.

Artículo 71°: Prohibición de fumar tabaco. Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la Orden Franciscana, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

Además, la prohibición de fumar en lugares accesibles al público o de uso comercial colectivo, independiente de quien sea propietario, de quien tenga derecho de acceso a ellos y si tiene puertas y/o ventanas con salidas al exterior.

Se prohíbe fumar en los estacionamientos, subterráneos o espacios con techo adosado al edificio. Las personas que deseen fumar deben hacerlo sólo en espacios abiertos, nunca bajo techo adosado.

El no cumplimiento de la Ley expone a multas a la Empresa, a quien la infringe, además de multas de parte de la administración de los edificios que se utilicen, por reglamentación interna de copropietarios y arrendatarios. Y las sanciones y multas establecidas en este reglamento.

Artículo 72°: Protección contra riesgo por exposición a la radiación ultravioleta. La exposición excesiva y/o acumulada de Radiación Ultravioleta (UV) de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas en el lente ocular.

De conformidad a las disposiciones de la Ley N° 20.096, que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono y al D.S. 594 de 1999, que contiene el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, se adoptarán las siguientes medidas de prevención:

1. La Empresa comunicará a su personal, a través de los sistemas de comunicación interna, el nivel de exposición a la radiación UV-A y UV-B. Para estos efectos, se utilizará una tabla señalética de colores que indicarán el grado de peligrosidad y las medidas preventivas de seguridad y salud que correspondan a cada uno de los niveles.
2. Todos los trabajadores que realicen labores en terreno en más de 40% de su jornada laboral, deberán usar casco con sistema de visera de polietileno y gorro linero (capuchón) o protector tipo capuchón o cubre nuca.
3. Los anteojos o lentes de seguridad deben poseer filtros UV.
4. Los trabajadores deberán usar fotoprotectores de “amplio espectro”, esto es, aquellos que protegen contra los rayos UVB y UVA, con un factor de protección no menor a 30 FSP. El fotoprotector deberá replicarse cada 2 horas y después de someterse a sudoración excesiva o lavado de cara.
5. Todos los trabajadores, independiente de la categoría de exposición, deberán hacer uso de camisas manga larga (cobertura total de brazo y antebrazo).

Artículo 73°: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo a distancia o teletrabajo. La Empresa gestionará los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios a distancia o teletrabajo, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar distinto a los establecimientos, instalaciones o faenas de la Empresa que se hubiere acordado, conforme los instrumentos de control y gestión establecidos en el D.S. N°18 de 2020, y en los casos que allí se establecen.

El trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo deberá dar cumplimiento a todas las regulaciones en materia de seguridad que establezcan la ley, los reglamentos u otra regulación interna de la Empresa, en especial, el programa preventivo, de ser el caso.

Este programa preventivo podrá disponer las inspecciones presenciales del lugar de trabajo, por parte del empleador o del organismo administrador del seguro de la ley 16.744. En el caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, estas inspecciones requerirán la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, podrán ser sancionadas en conformidad a este Reglamento.

Asimismo, el Trabajador deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

El incumplimiento de las medidas de prevención y control podrá derivar en las sanciones que correspondan, conforme al presente Reglamento y a la ley.

Artículo 74°: Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19.

En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, la Empresa deberá implementar acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores, así como el control de posibles casos de contagio.

Artículo 75°: Sillas.

En las oficinas e instalaciones de la Empresa existirá un número suficiente de sillas para el necesario descanso de los trabajadores, que pueden usarse en la medida que la ejecución de las funciones que se desempeñan así lo permita. Cuando el Trabajador se encuentre haciendo uso de este derecho, no podrá descuidar el monitoreo constante de sus funciones. La cantidad de sillas que se dispondrán variará en función de la operación y cantidad de personal que se encuentre laborando.

Artículo 76°: Control de salud. Todo trabajador, antes de ingresar a la Empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigirle la Empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido. Asimismo, todo trabajador deberá efectuarse los exámenes clínicos ocupacionales y periódicos que correspondan.

Lo anterior, para el solo efecto de determinar si existe algún riesgo inherente al trabajo que sea incompatible con el estado de salud del trabajador, y únicamente en caso de que así lo amerite el cargo respectivo.

A mayor abundamiento, los trabajadores deberán someterse a los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, ya sean pre-ocupacionales, ocupacionales o aquellos que se realicen al término de la relación laboral o al término de exposición a un riesgo que requiere vigilancia de la salud, según se establezca en el respectivo protocolo dictado por el Ministerio de Salud o en la forma que determine el respectivo organismo administrador de la ley N°16.744.

A los exámenes les resultará aplicable el siguiente procedimiento de carácter general, sin perjuicio de las particularidades que puedan resultar aplicables en cada caso, según el examen a realizar:

- Programación de los Exámenes:
 - El área de Recursos Humanos y/o Prevención de Riesgos coordinará y gestionará la realización de los exámenes según la categoría correspondiente.
 - Se coordinarán fechas y horarios para la realización del examen, informándose de ello a la persona correspondiente con la debida antelación.

Comentado [FB2]: Se hace una propuesta de procedimiento porque la ley lo exige.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

- La persona que se realice los exámenes deberá completar los formularios que resulten aplicables.
- Aplicación de los Exámenes:
 - Los exámenes serán realizados por el personal competente para ello o por técnicos o profesionales de la salud.
 - Se deberán seguir los protocolos dictados por el Ministerio de Salud y/o el organismo administrador de la Ley N°16.744.
- Evaluación y Seguimiento:
 - Si los resultados indican alguna restricción o incompatibilidad con el puesto de trabajo, se evaluarán las medidas que resulten procedentes.
 - En caso de exámenes post-ocupacionales, se archivará la información en los registros de la empresa.
- Registro y Resguardo de Información: Los resultados serán almacenados y conservados bajo la debida confidencialidad y conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 76 bis°: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe Inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual u otros. Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a exámenes médicos que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador en la oportunidad y lugar que determinen.

Artículo 76° ter: La Iglesia **Orden Franciscana de Chile**, deberá incorporarse a los programas de vigilancia epidemiológica de Asociación Chilena de seguridad (ACHS), al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

1. **Citostáticos.** Resolución Exenta N°1093 - 21.09.2016. MINSAL
2. **Plaguicidas.** Resolución Exenta N 140 - 31.01.2018. MINSAL
3. **Asbesto.** Decreto Supremo N°56 MINSAL Del 13.01.2001 Prohíbe Uso Del Asbesto En Productos Que Indica.
4. **Hiperbaria.** Resolución Exenta N°421 - 04.03.2019. Manual de Medicina Hiperbárica.
5. **Hipobaria** Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud. De conformidad al Artículo 110 b.3 D. S N°594.
6. **Radiaciones Ionizantes.** Resolución Exenta N°741 MINSAL aprueba "Protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales".
7. **Dermatitis.** Protocolo de Patologías Dermatológicas SUSESO
8. **Uso intensivo de la voz.** Protocolo Patologías de la Voz. SUSESO



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

9. Fiebre Q. Expuestos a Coxiella Burnetii. Resolución Exenta N° 402 –09.03.2018. MINSAL.

TITULO XII CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD Y SEGURIDAD

Artículo 77°: Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto, éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

Artículo 78°: Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la empresa y la respectiva mutualidad a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo

Artículo 79°: Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° del citado decreto 50 para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo.

Artículo 80°: Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo.

Artículo 81°: Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

TÍTULO XIII DE LAS SANCIONES

Artículo 82°: El trabajador o trabajadora que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del Departamento de Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.
4. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.

De la aplicación de la sanción con multa, podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador o trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N°16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

TÍTULO XIV DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 83°: El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Sindicales y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la empresa (Iglesia), si corresponde.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa (Iglesia) y el reglamento a que se refiere la Ley N°16.744.

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 de este.

TÍTULO XV APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 84°: El Reglamento Interno o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa de la Secretaría Regional Ministerial de Salud ni de la Dirección del Trabajo, debiendo ser ingresado en la página web de ambas instituciones. No obstante, dichas Instituciones en el marco de sus competencias y de acuerdo con los riesgos presentes en el lugar de trabajo y a la normativa vigente, podrán solicitar modificaciones.

Con todo, el Reglamento Interno será sometido a la consideración del Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo y de las personas trabajadoras de la entidad empleadora. Para ello, se deberá informar adecuadamente a estas personas o entidades, por los medios de comunicación usualmente utilizados en el lugar de trabajo, o se les remitirá en formato digital al correo electrónico particular que previamente hayan indicado a su entidad empleadora de acuerdo con su contrato de trabajo.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

La remisión del Reglamento Interno se hará con una anticipación no inferior a 30 días antes de que comience a regir. El Reglamento Interno podrá ser objeto de observaciones, las que deberán ser someramente fundadas y por escrito, por el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, la organización sindical y, en su defecto, por las personas trabajadoras dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha de su comunicación por la entidad empleadora. Las observaciones aceptadas por la entidad empleadora serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente.

En caso de desacuerdo entre la entidad empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes o de reclamaciones sobre el contenido del Reglamento Interno o sus modificaciones, decidirán de acuerdo con sus competencias, la Secretaría Regional Ministerial de Salud o la Dirección del Trabajo. El Reglamento Interno deberá ser revisado por la entidad empleadora con una periodicidad no inferior a un año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos o del Comité Paritario o el Delegado de Seguridad y Salud si existieren y, en su defecto, con las personas trabajadoras.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

ANEXO N°1
RIESGOS GENERALES

TAREAS	RIESGOS	MEDIDAS DE CONTROL
TRASLADO DESDE Y HACIA PUESTO DE TRABAJO	CAÍDAS MISMO NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> Llegar a la institución con zapatillas o calzado bajo. Limpiar o solicitar la limpieza de los líquidos u otros elementos resbalosos que caigan al suelo. No dejar obstáculos en pasillos, vías de evacuación ni vías de tránsito. Organizar el cableado eléctrico y telefónico del lugar de trabajo. Preferir el uso de calzado cómodo, evitando tacos muy altos. No inclinarse hacia atrás en la silla de trabajo. No correr por pasillos y escaleras. Mantener la vista en su camino.
TRABAJO CON EQUIPOS ELÉCTRICOS	CONTACTO CON ELECTRICIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Verifica el correcto funcionamiento y uso de los equipos, artefactos, extensiones y enchufes eléctricos. Tirar de la clavija y no del cable al momento de desconectar un enchufe, y nunca intervenir o tratar de efectuar reparaciones a equipos eléctricos. Se debe informar a la Dirección sobre los desperfectos en equipos. No ocupar los aparatos eléctricos con las manos mojadas o húmedas. Utilizar extensiones eléctricas certificadas y que estén en buenas condiciones. Usar equipos que tengan incorporada la tierra de protección.
TRASLADO DE MATERIALES Y OTROS.	GOLPEADO CONTRA OBJETOS O ESTRUCTURA FIJAS O MÓVILES	<ul style="list-style-type: none"> Situar los objetos más pesados en la parte baja de las estanterías. Mantener el orden y aseo, eliminando cosas innecesarias. Verificar que la iluminación del lugar sea correcta para realizar las labores. Cerrar cajoneras o estanterías inmediatamente después de usarlas. Las puertas y ventanas abiertas deben mantenerse con algún tipo de seguro. Mantener las vías de tránsito despejadas.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

	<p>EXPOSICIÓN A MANEJO MANUAL DE CARGA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar el método correcto de levantamiento manual de materiales (archivadores y materiales de oficina en general), el cual consiste en doblar las rodillas y mantener recta la espalda al levantar una carga, realizando el esfuerzo con la musculatura superior de las piernas. • No trasladar cargas muy pesadas. Si es necesario, realizar más de un viaje.
	<p>CAÍDA DE DISTINTO NIVEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para alcanzar objetos en altura, no se deben utilizar superficies inestables tales como sillas, papeleros, bancos o mesas. Para esta labor, se debe utilizar un piso de tres peldaños o escaleras diseñadas para estos efectos.
<p>DIGITACIÓN EN PC</p>	<p>EXPOSICIÓN A MOVIMIENTO REPETITIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer pausas periódicas que permitan descansar y recuperarse de las tensiones. • Realizar ejercicios compensatorios. • Realizar las tareas evitando posturas incómodas. Ajustar la silla a su medida. • Evitar sobreesfuerzos prolongados y reducir la fuerza que se emplea en ciertas tareas.
<p>ACTIVIDADES EN ESPACIOS INTERIORES Y EXTERIORES</p>	<p>CAÍDAS AL MISMO NIVEL Y A DISTINTO NIVEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener los pisos secos de líquidos u otros vertidos que puedan caer. • Mantener pasillos y vías de circulación libres de material didáctico, mobiliario o equipamiento con los que se pueda tropezar. • Usar calzado cerrado con planta adherente, cómodos y sin tacos altos. • Evitar balancearse en sillas. • Circula en forma tranquila y con atención por los pasillos y escaleras, evitar correr. • En las escaleras, se debe tomar siempre el pasamanos y transitar con las manos desocupadas. • Encender las luces si es necesario. • No usar sillas, mesas u otros muebles como escalas.
	<p>GOLPEARSE POR, CON O CONTRA OBJETOS, MATERIALES O ESTRUCTURAS FIJAS EN MOVIMIENTO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el lugar de trabajo ordenado y limpio. • Revisar que la iluminación del lugar de trabajo sea adecuada. • Mantener los cajones y puertas de los muebles cerrados y con seguros. • Almacena y ubica correctamente los elementos dentro de los muebles o estanterías, con el fin de evitar su caída y eliminar las innecesarias.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

		<ul style="list-style-type: none">• Ubicar los objetos pesados abajo y los livianos arriba en repisas y estantes.• Abrir puertas y ventanas con precaución.• Fijar en la pared las repisas, estanterías y casilleros.• Señaliza los lugares donde sobresalgan objetos o estructuras inmóviles.
	CONTACTO CON ELECTRICIDAD	<ul style="list-style-type: none">• Evitar sobrecargar la instalación eléctrica con el uso de triples y extensiones). Si es necesario usarlos, asegúrese de que éstos están debidamente certificados y en buenas condiciones.• Usar solamente equipos eléctricos en buen estado. Se debe informar oportunamente a la Dirección si existen desperfectos eléctricos.• Usar equipos que tengan incorporada la tierra de protección.• Nunca ocupar equipos eléctricos con las manos mojadas o húmedas
	SOBREENFUERZO DE EXTREMIDADES SUPERIORES Y ESPALDA POR CARGAR NIÑOS	<ul style="list-style-type: none">• Agacharse con la espalda derecha, utilizando las piernas para levantar al lactante.• Al tomar a los niños, debe acercarlos lo más posible a tu cuerpo,
	DAÑO EN LA VOZ	<ul style="list-style-type: none">• Beber agua durante las clases, aprovecha las pausas para descansar y así evitar la fatiga vocal.• No sobre exigir tu voz cuando hay mucho ruido, de lo contrario se lesionarán sus cuerdas vocales. Debe esperar el silencio para continuar la clase.• Debe alternar la respiración nasal y bucal.• Debe respirar por la nariz y no por la boca para evitar que se reseque la laringe.
	EXPOSICIÓN A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	<ul style="list-style-type: none">• Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.• Realizar faenas bajo sombra.• Usar protector¹ solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.• Beber agua de forma permanente.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

		<ul style="list-style-type: none"> • Se debe usar manga larga, sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. • Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta² informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición. • Use gafas con filtro UV-B Y UV-A.
PREPARACIÓN DE MATERIALES. EVENTOS Y ACTOS CON LAS FAMILIAS.	CONTACTO CON FUEGO O FUENTES DE CALOR	<ul style="list-style-type: none"> • Usar con precaución las pistolas de silicona, buscar un lugar tranquilo y con espacio para trabajar. Una vez que se desocupe, se debe desenchufar y esperar a que se enfríe para guardarla. • Evitar sobrecargar la instalación eléctrica al utilizar herramientas que requieran el uso de energía eléctrica.
	CONTACTO CON OBJETOS CORTANTES Y PUNZANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar sólo tijeras de punta roma o redondeada. • Si se debe utilizar un cartonero, se debe asegurar que se encuentre en buen estado, y luego de usarlo, se debe guardar en un lugar seguro. • Se debe usar sólo para cortar con una guía o regla, sin cargarlo demasiado. Es preferible pasarlo más veces suavemente.
TRABAJO	EXPOSICIÓN A CARGA MENTAL DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar la sobrecarga mental, realizando las pausas establecidas. • Tomar las horas de colación en coordinación con las demás compañeras de trabajo. • Dormir las horas necesarias para un buen descanso. • Realizar actividades que le desconecten de su trabajo después de la jornada laboral. • Generar tiempos de conversación con sus colegas con el objetivo de obtener distracción.

	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
	RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.	- Creación de un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

<p>PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES (MINSAL)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. - Aplicación del cuestionario CEAL -SM/SUSES0 en su versión breve. En caso de tener una (o más) enfermedad(es) profesional(es) de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario CEAL – SM/ SUSES0 versión completa. - Este cuestionario considerará, entre otras, las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencias psicológicas en el trabajo ▪ Trabajo activo y desarrollo de habilidades ▪ Apoyo social en la Empresa y calidad de liderazgo. ▪ Compensaciones y estima ▪ Doble presencia - Las respuestas obtenidas se insertarán en el corrector respectivo. <ul style="list-style-type: none"> • Determinación del nivel de riesgo y planificar las acciones de control
---	--	---

Riesgos por agentes químicos

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>USO Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS</p>	<p>Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)</p>	<p>Contar con sistemas de ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</p> <p>Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>
	<p>Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos</p>



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

	según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
--	--

Riesgos por agentes biológicos

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
CONTACTO CON AGENTE BIOLÓGICO SARS – E COV – 2	Contagio de coronavirus COVID – 19.	<p>Utilizar las medidas físicas implementadas por la empresa, como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con medidas organizacionales que implemente la empresa, tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, con el fin de evitar actividades presenciales que no sean estrictamente necesarias, así como el contacto físico al saludar o despedirse. • Acceder al control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras. • Cooperar con las medidas de limpieza y desinfección implementada por la empresa, en los puestos de trabajo, espacios comunes, herramientas, maquinarias y equipos, y aplicar permanentemente las medidas de higiene (lavado de manos, uso de mascarillas, uso de alcohol gel) • Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en www.minsal.cl (Plan Paso a Paso). • Aplicar “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL. • Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile que incluye las medidas obligatorias determinadas por la Resolución N° 591 del Ministerio de Salud, de fecha 23 de Julio de 2020 y sus modificaciones posteriores.

Riesgos asociados al teletrabajo

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trastornos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos en el trabajo de digitación.	Lesiones en extremidades superiores e inferiores. Lesiones lumbares.	<ul style="list-style-type: none"> • Establezca posiciones de trabajo adecuadas (espalda derecha, codos y brazos apoyados), realice pausas activas de trabajo cuando sea necesario. • Se deben establecer pausas activas de 5 a 10 minutos cada 3 horas de trabajo. • Descanse entre 10 a 15 minutos por cada hora de trabajo de digitación intensa. • Se debe contar con mobiliario ergonómico.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

		<ul style="list-style-type: none"> • El tamaño del mobiliario debe ser suficiente para acomodar todos los elementos de trabajo. • Se debe ubicar la pantalla a una distancia ojos-pantalla de 50-60 cm. Inclinarse la pantalla hacia atrás hasta 20°. • Evita sobreesfuerzos prolongados. <p>Realiza las tareas evitando posturas incómodas, ajusta tu silla a tu medida.</p>
Riesgos Ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos musculoesqueléticos. • Lesiones en extremidades superiores e inferiores. • Lesiones lumbares. 	<p>Establecer posturas de trabajo confortables:</p> <p>1/ Posición de cabeza cuello: Recta y relajada.</p> <p>2/ Posición de hombros: Mantener los hombros relajados. Flexión y abducción de hombros hasta 20°.</p> <p>3/ Posición de espalda: Mantener la espalda siempre apoyada en el respaldo.</p> <p>4/ Posición de cadera, rodilla y pie. Mantener ángulo de 90° o un poco más, esto se logra ajustando la altura del asiento. Los pies deben tocar el suelo, de lo contrario debe usar un apoyo pies. Regular la profundidad del asiento, usando una holgura de 2 a 3 cm entre el borde de Pantalla o monitor.</p> <p>5/ Pantalla o monitor: Ubicar la pantalla frente al usuario Alinear los ojos con el borde superior de pantalla Usar una distancia ojos-pantalla de 50-60 cm Inclinarse la pantalla hacia atrás hasta 20°</p> <p>6/ Posición de muñecas. En postura neutra y alineadas al teclado. Usar teclado sin inclinación.</p> <p>7/ Posición de antebrazos. 1/3 de los antebrazos deben apoyarse en la superficie de trabajo. Mantener alineados los segmentos brazo, antebrazo y muñeca.</p>
Riesgos Ambiente de trabajo: Iluminación, Ventilación, Ruido, Temperatura, humedad	<ul style="list-style-type: none"> • Enrojecimiento, picor, escozor y lagrimeo / pesadez y cansancio de ojos / náuseas, mareos, vértigo, sensación de 	<p>1. Iluminación: Disponer luminaria sobre el puesto de trabajo. Apantallar la luminaria. Apoyar con lámpara local. Orientar el puesto perpendicular a ventanas. Utilizar medios de control de luz natural como persianas, cortinas o láminas de control luz solar. Debe contar con buena iluminación (natural y artificial).</p>



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

	<p>desasosiego, ansiedad / visión borrosa o doble.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distracciones al realizar tareas. • Problemas de confort térmico. 	<p>2. Ventilación: Mantener una buena ventilación (eliminación de olores), abrir ventanas y/o ventilar frecuentemente durante el día. Uso de ventilador o aire acondicionado.</p> <p>3. Ruido: Procurar que en el espacio de trabajo el ruido ambiental se mantenga en los niveles más bajo posibles. Escuchar música limitando su intensidad, de manera que esta no afecte nuestro nivel de concentración.</p> <p>4. Temperatura: Rango promedio en invierno: 20 °C - 23 °C. Rango promedio en verano: 23 °C - 26 °C. 5. Humedad: Humedad relativa: 40 a 60% (evita electrostática).</p>
<p>Riesgos Físicos: Caídas, golpes, atrapamientos, contacto con objetos y/o superficies calientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones. • Traumatismos. • esguinces. • Heridas. • Fracturas. • Lesiones múltiples • Quemaduras 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el espacio de trabajo ordenado para evitar caídas y golpes. • Al caminar se debe mirar la superficie de trabajo. • Evitar superficies resbaladizas o alfombrillas (especialmente en lugares próximos a escaleras o balcones, terrazas, patio). • No desplazarse por el domicilio corriendo. • No desplazarse por el domicilio a oscuras. • Mantener los cajones de muebles en buenas condiciones. • Mantener el área de trabajo y escritorio libre de objetos que puedan caer desde altura. • No se deben mantener líquidos o alimentos en el puesto de trabajo. • Crear pausas para consumir alimentos o líquidos. • Al consumir líquidos calientes utiliza un recipiente de base ancha, de preferencia con tapa y solo llénalo hasta un 75% de su capacidad.



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

ANEXO N°2
REGISTRO DE ENTREGA Y RECEPCIÓN
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (LEY N°16.744 Y
CÓDIGO DEL TRABAJO)

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Iglesia **Orden Franciscana de Chile** de acuerdo con lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 56 del Decreto Supremo N°44 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el diario oficial del 27 de julio de 2024 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Sección : _____

Firma del trabajador o trabajadora : _____

Fecha de entrega : _____

_____, de _____ de 20____



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

ANEXO N°3 OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 44; Ley 16.744, declaro haber sido informado por mi empleador sobre los riesgos presentes en las actividades que se desarrollan en las instalaciones y/o sucursales de la Iglesia **Orden Franciscana de Chile**, y me comprometo a cumplir con:

1. Las disposiciones de seguridad que se me indiquen y las que me ordenen mis superiores.
2. Usar los elementos de protección personal que la Empresa me entregue para realizar mi trabajo.
3. Consultar con mis superiores cuando tenga dudas sobre cómo realizar mi trabajo sin riesgo.
4. Dar a conocer mis superiores o de las condiciones inseguras que yo vea y de acciones inseguras que estén realizando mis compañeros de trabajo.
5. Acatar las amonestaciones, sanciones y multas indicadas en el Reglamento Interno de la Empresa, en el Código del Trabajo y en la Ley N° 16.744, que se me aplique por no cumplir con estas indicaciones que termino de leer.

En señal de conformidad firmo el presente documento y me doy por informado de los riesgos y cuidados que debo observar para no accidentarme.

Nombre completo	:
R.U.T.	:
Cargo del trabajador	:
Firma y huella digital del trabajador	:
Fecha de actividad	:



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

ANEXO N°4
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



ORDEN FRANCISCANA DE CHILE

ANEXO N°5
MANUAL DE CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE
LA LEY N°20.393 y N°21.595; y, ESTATUTO DE INTEGRIDAD.