

 Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
--	--	--------------------

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación Chilena de la Adopción FADOP

MODIFICACIONES	VERSIÓN	FECHA
Actualización de versión 2.0	3.0	2024

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Valor Ikigai SpA	Ricardo Rosales	Alejandra Ramírez Lema
Consultora Acreditación	Administradora Financiera	Directora Ejecutiva

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos.....	2
TÍTULO I: Normas de Orden	5
Preámbulo	5
CAPÍTULO I: Ingreso.....	6
CAPÍTULO II: Contrato de Trabajo	7
CAPÍTULO III: Procedimiento de Reclamo por Término de Contrato de Trabajo	8
CAPÍTULO IV: Jornada Ordinaria de Trabajo	8
CAPÍTULO V: Remuneraciones	10
CAPÍTULO VI: Feriado Anual y Permisos	11
CAPÍTULO VII: Obligaciones.....	13
CAPÍTULO VIII: Prohibiciones	14
CAPÍTULO IX: Informaciones, Peticiones y Reclamos.....	15
CAPÍTULO X: Licencias Médicas.....	15
CAPÍTULO XI: Permiso Postnatal Parental.....	16
CAPÍTULO XII: Procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual, acoso laboral y violencia ejercida por terceros en el lugar de trabajo.....	17
Artículo 56: Definiciones.	17
CAPÍTULO XIII: Sanciones y medidas.....	25
CAPÍTULO XIV: Terminación de Contrato de Trabajo y Estabilidad del Empleo	25
CAPÍTULO XV: Procedimiento de Reclamación por Término de Contrato de Trabajo	27
CAPÍTULO XVI: Procedimiento de Reclamación de Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres que Presten un Mismo Trabajo y Otras Discriminaciones	27
CAPÍTULO XVII: Materias Relativas al Tabaco	28
TÍTULO II: Normas de Higiene y Seguridad	30
Preámbulo	30
CAPÍTULO I: Disposiciones Generales	30
CAPÍTULO II: Control de Salud.....	32
CAPÍTULO III: Procedimiento de Investigación de Accidente del Trabajo	33
CAPÍTULO IV: Instrucción Básica en Prevención de Riesgos	33
CAPÍTULO V: Responsabilidades de las Jefaturas Directas	33
CAPÍTULO VI: Elementos de Protección Personal (EPP).....	33

CAPÍTULO VII: Obligaciones..... 33

CAPÍTULO VIII: Prohibiciones 37

CAPÍTULO IX: Sanciones y Reclamos 38

CAPÍTULO X: Protección en el Manejo Manual de Carga..... 39

CAPÍTULO XI: Protección de la Radiación Ultravioleta..... 40

CAPÍTULO XII: Reclamaciones y procedimientos 41

CAPÍTULO XIII: Prevención de Riesgos Profesionales..... 42

CAPÍTULO XIV: Riesgos Típicos y Medidas Preventivas..... 44

CAPÍTULO XV: Derecho a Sala Cuna 47

CAPÍTULO XVI: Uso o Conducción de Vehículos..... 47

CAPÍTULO XVII: Derechos y Deberes Relativos a la Atención de la Salud Laboral 47

CAPÍTULO XVIII: Factores de Riesgo de Lesión Músculo-Esqueléticos de Extremidades Superiores 48

CAPÍTULO XIX: Protocolo de Vigilancia de Exposición a Plaguicidas..... 48

CAPÍTULO XX: Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que Padezcan Enfermedades Graves..... 49

CAPÍTULO XXI: Proceso de Notificación y Obligaciones de Accidentes Fatales y Graves 49

CAPÍTULO XXII: Subcontratación..... 50

CAPÍTULO XXIII: Normativas y Medidas Asociadas al COVID-19..... 50

CAPÍTULO XXIV: Trabajo a Distancia y Teletrabajo 53

CAPÍTULO XXV: Vigencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 53

TITULO III: Protocolo de prevención de acoso sexual, acoso laboral y violencia ejercida en el lugar de trabajo 54

 CAPÍTULO I: Objetivo..... 54

 CAPÍTULO II: Alcance..... 54

 CAPÍTULO III: Definiciones..... 54

 CAPÍTULO IV: Principios De La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y Violencia En El Trabajo. 57

 CAPÍTULO V: Derechos Y Deberes De Las Entidades Empleadoras Y De Las Personas Trabajadoras. 57

 CAPÍTULO VI: Organización para la gestión del riesgo..... 58

CAPÍTULO VII: GESTIÓN PREVENTIVA 59

 CAPÍTULO VIII: Identificación de los factores de riesgo. 60

 CAPÍTULO IX: Medidas para la prevención 61

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

CAPÍTULO X: Mecanismos de seguimiento 63

CAPÍTULO XI: Medidas de Resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados 63

CAPÍTULO XII: DIFUSIÓN..... 64

 Adjunto 1 ROHS: Comprobante de Recepción de Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad..... 65

 Adjunto 2 ROHS: Contacto Organismo Administrador del Seguro 66

 Adjunto 3 RIOHS Formato acta de denuncia..... 66

 Adjunto 4 RIOHS Formato de comprobante de recepción de denuncia..... 70

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

TÍTULO I: Normas de Orden

Preámbulo

El presente acápite del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo (ROHS), tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones en las que se debe enmarcar la participación de todos los trabajadores y todas las trabajadoras de la Fundación Chilena de la Adopción (FADOP). En consecuencia, se considera parte integrante de cada Contrato de Trabajo y será obligatorio el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en él, desde el momento de la Contratación, dado que es parte fundamental de lo que la Ley entiende como El Derecho a Saber de cada trabajador y trabajadora.

Objetivos

- a. Dar a conocer a todos los trabajadores y todas las trabajadoras de FADOP, lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pueda incurrir, en caso de no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
- b. Evitar que los trabajadores y las trabajadoras de FADOP cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c. Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores y las trabajadoras de FADOP o bien, daño a sus equipos, instalaciones, entre otros.

El cumplimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo (ROHS) complementa la Política de Desarrollo de Personas (PDP) y busca aportar a que FADOP proporcione y mantenga:

- a. Relaciones armónicas con cada integrante del equipo, y entre pares de labores.
- b. Un lugar seguro, minimizando los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- c. Bienestar, calidad de vida y compromiso, para cada integrante de su equipo.
- d. Una cultura de prevención de riesgos.

Aclaraciones de la Presente Versión

La versión inicial del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) fue confeccionada por FADOP el año 2021 en cumplimiento de las obligaciones fijadas por el Decreto Supremo número 40 de la Ley 16.744 (Código del Trabajo), DFL N°1 y demás normativa legal vigente, que regula los derechos de seguridad de los trabajadores y las trabajadoras dependientes.

Por su parte, la presente versión incorpora actualizaciones de la normativa del trabajo y modificaciones derivadas de la obligación que establece la Ley Por su parte, la presente versión incorpora actualizaciones de la normativa del trabajo y modificaciones derivadas de la obligación que establece la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo en la cual se modifican normas relativas al proceso de investigación dichas temáticas y se establece la obligación para el empleador de elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, por lo que FADOP ha decidido actualizar el presente reglamento.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO I: Ingreso

Artículo 1: Las personas que se incorporen, en calidad de trabajadores o trabajadoras, al momento de firmar Contrato, deberán presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- a. Cédula de Identidad
- b. Finiquito del último empleador (si corresponde).
- c. Certificado de matrimonio, unión civil y/o certificado de nacimiento de hijos o hijas, para tramitar autorización de cargas familiares (si corresponden y a renovar ante eventuales modificaciones de la situación).
- d. Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional al que está acogido/a (a renovar ante eventuales modificaciones de la situación).
- e. Certificado de vigencia de registro en AFP, ISAPRE o FONASA, cuando corresponda (a renovar ante eventuales modificaciones de la situación).
- f. Certificado de estudios del último año rendido o título técnico o profesional (si corresponden y a renovar ante eventuales modificaciones de la situación).
- g. Currículo Vitae, actualizado y completo (a renovar ante eventuales modificaciones de la situación).
- h. Certificado de Antecedentes para Fines Especiales (a renovar semestralmente).
- i. Certificado de Inhabilidades para trabajar con menores de edad (a renovar semestralmente).
- j. Certificado de inhabilidades por maltrato relevante (a renovar semestralmente).
- k. Certificado de Registro Nacional de Deudores de Pensión Alimenticia (a renovar semestralmente).
- l. Declaración jurada simple de no dependencia de sustancias estupefacientes, en formato FADOP (a renovar semestralmente).
- m. Declaración jurada simple de no encontrarse formalizado(a) o procesado(a) por crimen o simple delito, en formato FADOP (a renovar semestralmente).
- n. Declaración Jurada de no tener conflictos de interés con el objetivo institucional, en formato FADOP (a renovar semestralmente, para todos los trabajadores y las trabajadoras con vinculación al SMN).

Artículo 2: En caso que, con posterioridad a su incorporación, se detecte que el trabajador o la trabajadora ha presentado documentos falsos o adulterados, se considerará que este mero hecho es causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo, conforme al Código del Trabajo (Artículo 160 Número 1). De tener implicancias legales, FADOP pondrá los antecedentes a disposición de la autoridad correspondiente.

Artículo 3: Al momento de la firma del Contrato, el trabajador o trabajadora deberá llenar una Ficha de Ingreso con sus antecedentes personales, datos que deberá actualizar en la medida que ocurran cambios que le afecten.

Artículo 4: Se llevará registro del cumplimiento de las leyes previsionales, copia de cédula de identidad y todos los certificados solicitados al ingreso de cada trabajador o trabajadora, entre otros que pudieran ir siendo requeridos por las funciones que cumple.

 Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
--	--	--------------------

CAPÍTULO II: Contrato de Trabajo

Artículo 5: Cumplidos los requisitos señalados en el Artículo 1 y dentro de los 30 días de la incorporación del trabajador o trabajadora y en complemento de lo indicado por la PDP, procederá a celebrarse por escrito el respectivo Contrato de Trabajo. En el caso que el Contrato fuese por proyecto (obra), trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador o trabajadora, 2ª agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Artículo 6: Como norma interna, no se contratará personal menor de 18 años y, en la eventualidad que se evalúe pertinente recibir estudiantes en práctica menores de edad, por constituirse en una oportunidad para su desarrollo, su inserción en FADOP se someterá a las disposiciones vertidas en Código del Trabajo (Libro I, TÍTULO I el Capítulo II), que norma el trabajo de personas menores de 18 años.

Artículo 7: En materia de Protección a la Maternidad, se tendrá especial atención a lo que establece el Código del Trabajo (Artículo 194, Inciso 4), señalando que “ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez”.

Artículo 8: El Contrato de Trabajo deberá contener, de conformidad con la legislación vigente y a lo comprometido en la PDP, a lo menos lo siguiente:

- a. Lugar y fecha en que se celebra.
- b. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del o la trabajador o trabajadora.
- c. Su Fecha de Nacimiento.
- d. Indicación de la funciones y responsabilidades, así como la sección, unidad, proyecto o programa de la que dependa y/o que estén a su cargo.
- e. Monto de remuneraciones acordadas, con forma y fecha en que serán canceladas.
- f. Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta.
- g. Plazo y fecha de inicio.
- h. Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- i. Firma de las partes.

Artículo 9: Todas las modificaciones que se le hagan al Contrato, se registrarán al dorso del mismo, o bien, en un anexo debidamente firmado por las partes, que formará parte integrante de éste.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO III: Procedimiento de Reclamo por Término de Contrato de Trabajo

Artículo 10: Sin perjuicio del derecho del trabajador o la trabajadora a interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de FADOP de poner término al Contrato de Trabajo no se ajuste al Orden Jurídico vigente, podrá reclamar de la medida ante FADOP dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de Contrato.

Por su parte, la respuesta a este reclamo no superará el plazo de 6 días hábiles, contados desde la fecha de reclamación del trabajador o la trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión. La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre FADOP y el trabajador o la trabajadora, cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados el Código del Trabajo (Artículo 168 d).

CAPÍTULO IV: Jornada Ordinaria de Trabajo

Artículo 11: Acorde a la normativa legal vigente, la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en un horario de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, lo que será aplicable a todos y todas los trabajadores y trabajadoras que cuenten con Contrato por Código del Trabajo.

Quedarán excluidos de ello, los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios a distintos empleadores: Directores, Administradores, Apoderados o Apoderadas con Facultades de Administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

En caso de que no interfiera con el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, en acuerdo con sus jefaturas directas y con autorización de la dirección ejecutiva, los trabajadores y las trabajadoras podrán prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos o ellas, manteniendo vinculación entre pares, con sus jefaturas, subordinados, subordinadas, usuarios o usuarias, mediante medios informáticos o de telecomunicaciones.

Artículo 12: Podrá excederse la jornada ordinaria, sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en marcha normal de FADOP, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, en especial relativo a niños, niñas, adolescentes y familias, o cuando deban impedirse accidentes, efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en sus instalaciones.

En caso que el Contrato de Trabajo especifique los horarios de cumplimiento de la jornada, las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Artículo 13: Podrá alterarse la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea anticipando o postergando la hora de ingreso. Para tomar esta determinación, deberá ser comunicada al trabajador o trabajadora, a lo menos, con 30 días de anticipación.

 Fadop FUNDACION CHILENA DE ADOPCION Y FAMILIA	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
--	--	--------------------

Descanso Dentro de la Jornada

Artículo 14: En virtud del Código del Trabajo (Artículo 34, Inciso 1), la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para efectos de la duración de la jornada diaria.

Artículo 15: Respecto al descanso semanal el Código del Trabajo (Artículo 35) establece que los días domingos y aquellos que la ley declare festivos, serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley. El día 1 de mayo de cada año será considerado feriado irrenunciable.

Horas Extraordinarias

Artículo 16: Según el Código del Trabajo (Artículo 30), se entiende por jornada extraordinaria a la que excede el máximo legal o la jornada pactada contractualmente, si ésta fuese menor.

Artículo 17: Asimismo, en el Código del Trabajo (Artículo 32), se establece que estas horas sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria, no superior a 3 meses, pudiéndose renovar por acuerdo de las partes.

No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada, con conocimiento de la jefatura directa.

No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o la trabajadora y autorizada por la jefatura directa.

Artículo 18: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso que no exista sueldo convenido, o este sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste último constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Artículo 19: El empleador llevará un registro en un libro para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo efectivo, como lo establece el Código del Trabajo (Artículo 33 inciso 1). En caso de tratarse de labores realizadas en formato de teletrabajo o semipresencial, el reporte de horas trabajadas será vía correo electrónico, mediante formato proveído por FADOP.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO V: Remuneraciones

Artículo 20: Los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo a su Contrato de Trabajo, recibirán como remuneración por la prestación de sus servicios:

Sueldo o Sueldo Base: Estipendio obligatorio y fijo en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el Contrato de Trabajo, que recibe el trabajador o la trabajadora por la prestación de sus servicios en la jornada ordinaria definida en su Contrato de Trabajo.

Sobresueldo: Consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

Artículo 21: El pago de la remuneración se realizará por medio de transferencia bancaria, entre los días 25 y 30 de cada mes. Por ello, el trabajador o la trabajadora deberán mantener los datos de sus cuentas actualizados ante la Dirección de Administración, Finanzas y Personas.

Artículo 22: Del total de las remuneraciones, FADOP solamente deducirá los impuestos legales, cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente instruidos o autorizados por el Código del Trabajo.

Artículo 23: Solamente con acuerdo entre las partes, se podrá efectuar otro tipo de descuentos y, aun así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador o la trabajadora.

Artículo 24: Junto con su sueldo, el trabajador o la trabajadora recibe un correo electrónico, enviado por la Dirección de Administración, Finanzas y Personas, donde figura todo lo pagado y un detalle de los descuentos realizados.

Artículo 25: El Código del Trabajo (Libro I, CAPÍTULO VI, Artículo 60), establece que, en caso de fallecimiento del trabajador o la trabajadora, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas a la persona que se haga cargo de los funerales, hasta la ocurrencia del costo de los mismos.

El saldo, si hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento, se pagarán al o la cónyuge, conviviente civil, a los hijos y/o hijas o a los padres del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales (5 UTA).

Artículo 26: El Código del Trabajo (Artículo 158 Inciso 1) establece que el trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciera el servicio militar, formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO VI: Feriado Anual y Permisos

Artículo 27: El Código del Trabajo (Libro I, CAPÍTULO VII, Artículo 66) establece que, en caso de muerte de un hijo o una hija, así como el de muerte del cónyuge o la cónyuge o conviviente civil, todo trabajador o toda trabajadora tendrá derecho a 7 días corridos de permiso, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

Igualmente se aplicará por 3 días hábiles en el caso de muerte de un hijo o una hija en período de gestación, así como en el de muerte del padre o la madre del trabajador o la trabajadora.

Estos permisos se harán efectivos a partir del día del fallecimiento o de la defunción fetal, según corresponda.

El trabajador o la trabajadora gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores o trabajadoras con Contrato a plazo fijo o por servicio determinado (obra), el fuero los ampara sólo durante la vigencia del respectivo Contrato, si el plazo de su término fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

Artículo 28: El del Código del Trabajo (Libro II, Título II, Artículo 195, Incisos 2 y 3) establece que el padre trabajador tendrá derecho irrenunciable a un permiso pagado de 5 días corridos, en caso de nacimiento de un hijo o una hija, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre trabajador al que se le conceda la adopción de un hijo o una hija, contando desde la respectiva sentencia definitiva.

Si la madre trabajadora muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo o la hija, corresponderá al padre trabajador, quien gozará del fuero establecido en el Código del Trabajo (Artículo 201), teniendo derecho al subsidio a que refiere el mismo Código (Artículo 198).

Artículo 29: El padre trabajador, con 30 días de anticipación a la fecha estimada de parto o adopción, deberá informar a FADOP que será padre biológico o adoptivo, presentando documentos pertinentes, para programar internamente, su permiso paternal.

Artículo 30: En la Ley 20.166 y el Código del Trabajo (Artículo 206) se establece el derecho irrenunciable de todas las madres trabajadoras a alimentar a sus hijos o hijas menores de 2 años, disponiendo para ello de, a lo menos, 1 hora al día. Para los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado y podrá ejercerse, ya sea en una sala cuna u otro lugar en que se encuentre el hijo o hija.

Tratándose de empleadores obligados a otorgar sala cuna, el período de tiempo de 1 hora se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre trabajadora, para dar alimentos a sus hijos o hijas. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes, por el transporte que deba emplearse para este cometido.

Este derecho podrá ser ejercido de alguna de las siguientes formas, según acuerdo de las partes:

- a. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	---	--------------------

c. Postergando o adelantando en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Artículo 31: Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante, según formato de FADOP.

Artículo 32: Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, a salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores y a las trabajadoras.

Artículo 33: Ningún trabajador o ninguna trabajadora podrá autorizar sus propios permisos, por lo que deberá acudir siempre a su jefatura directa. Esto incluye los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo.

Artículo 34: Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, con la debida anticipación y determinación de la forma en que se procederá.

Artículo 35: El Código del Trabajo (Libro I, Capítulo VII, Artículo 67, Inciso 1) señala que los trabajadores y las trabajadoras con Contrato de más de un año de antigüedad, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra.

Artículo 36: El feriado legal será otorgado, de preferencia, en la temporada del año que el trabajador por la trabajadora prefiera. Si el trabajador o la trabajadora, por cualquier motivo, dejare de prestar servicios a FADOP antes de cumplir un año de trabajo, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado, incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término del Contrato.

Artículo 37: Para los efectos del feriado legal, el sábado siempre se considerará inhábil.

Artículo 38: El feriado deberá ser continuo, no obstante, el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse, así como también, el feriado podrá acumularse hasta por dos períodos anuales consecutivos, ambas situaciones deberán contar con el acuerdo entre las partes.

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

CAPÍTULO VII: Obligaciones

Artículo 39: Todos los trabajadores y todas las trabajadoras se obligan a cumplir con la totalidad de lo establecido en el Contrato de Trabajo, sus anexos, políticas y procedimientos reglamentados, lo que incluye al presente ROHS que, evidentemente, se encuentra dentro del marco jurídico laboral vigente, especialmente en lo siguiente:

- a. Presentar una conducta de respeto a sus superiores y compañeros o compañeras de trabajo.
- b. Atender y cumplir las instrucciones de trabajo que le sean impartidas por su jefatura.
- c. Presentar una conducta de cuidado de los bienes de FADOP y, por consiguiente, de su fuente de trabajo.
- d. Asistir con puntualidad a sus labores y compromisos laborales.
- e. Respetar los procedimientos en uso, ya sea para solicitar permisos, gestionar el pago de horas extraordinarias y toda norma que FADOP establezca, a fin de mantener el orden laboral.
- f. Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por FADOP, a los cuales haya sido nominado.
- g. Informar de manera oportuna a FADOP, en caso de inasistencia al trabajo, ya sea de manera directa o por medio de terceros, que no le será posible concurrir o cumplir de manera remota sus labores, informando el motivo de su imposibilidad.
- h. El trabajador o la trabajadora que haya sido autorizado a una inasistencia, con causal distinta de motivos de salud, nacimiento o fallecimiento (que cuentan con sus respectivos verificadores legales), al reintegrarse a sus labores, deberá justificar con comprobante, certificado u otro medio suficiente, el motivo de su inasistencia. De lo contrario, podría ser afecto al descuento correspondiente.
- i. Hacer la devolución a FADOP, terminada la relación contractual, de los materiales y equipos que se le hubiese entregado a cargo o lo que le resta de ellos, según sea el caso.
- j. Presentarse adecuadamente en el lugar de trabajo, a la hora señalada para ello.
- k. Dar cuenta a la Dirección de Administración, Finanzas y Personas, a más tardar dentro de 5 días de producido cualquier cambio de domicilio o estado civil.
- l. Guardar absoluta reserva de la información de FADOP.
- m. Procurar una conducta intachable en lo relativo al ejercicio ético de sus labores y al cumplimiento de las Leyes.
- n. Mantener relaciones laborales que deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO VIII: Prohibiciones

Artículo 40: Se prohíbe a los trabajadores y las trabajadoras de FADOP:

- a. Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada laboral.
- b. Llegar con retraso al trabajo, sin justificación atendible ni aviso.
- c. Permanecer en las dependencias de FADOP sin informar por escrito a un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación de un permiso.
- d. Ocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos a FADOP, de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- e. Revelar datos o antecedentes que se hayan conocido, con motivos de sus relaciones con FADOP.
- f. Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, instalaciones o lugares de trabajo, actividades sociales, sindicales o políticas, sin perjuicio de las excepciones legales.
- g. Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas o drogas ilegales en los lugares de trabajo, como así también pernoctar en los mismos.
- h. Adulterar cualquier documento en uso en FADOP.
- i. Adulterar el registro de horas de entrada y salida del trabajo, cualquiera sea la circunstancia.
- j. Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas, en dependencias de FADOP y/o en el cumplimiento de sus labores.
- k. Agredir de palabra o de hecho a usuarios o usuarias, pares, subordinados o subordinadas, superiores jerárquicos u otra autoridad de FADOP.
- l. No cumplir con el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no remunerados (para FADOP o terceros), durante dicho período.
- m. Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores u otras trabajadoras de FADOP.
- n. Usar el teléfono y/o correo electrónico corporativos para motivos ajenos a FADOP, salvo por motivos de fuerza mayor, en cuyo caso, deberá comunicar esta acción a su jefatura directa.
- ñ. Correr listas o tramitar suscripciones, de cualquier naturaleza, dentro del establecimiento o por medios electrónicos institucionales, que no hayan sido previamente autorizadas por FADOP.
- o. Hacer mal uso de dineros o fondos que FADOP le destine para el cumplimiento de sus funciones.
- p. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador o toda trabajadora de FADOP 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, que será abordada acorde a lo señala el Título I, Capítulo XII del presente ROHS.
- q. Queda estrictamente prohibido ejercer conductas que constituyan agresión u hostigamiento, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, lo cual constituirá, para todos estos efectos, una conducta de acoso laboral, que será abordada acorde a lo señala el Título I, Capítulo XII del presente ROHS.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO IX: Informaciones, Peticiones y Reclamos

Artículo 41: Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos de los trabajadores y las trabajadoras, deberán ser canalizadas por intermedio de la Jefatura de Administración, Finanzas y Personas de FADOP.

Artículo 42: Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán dirigirse a la Dirección Ejecutiva de FADOP, la que contestará en un plazo máximo de 10 hábiles contados desde el momento de su recepción.

CAPÍTULO X: Licencias Médicas

Artículo 43: El trabajador o trabajadora que cursa una enfermedad y no puede asistir al trabajo, deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad, atendiendo a sus funciones críticas y a las consecuencias que su inasistencia pudiera implicar en la vida de las personas atendidas. Ello, siempre y cuando, su estado de salud se lo permita.

Artículo 44: Es obligación de FADOP dar el curso correspondiente a la licencia médica recibida, con la mayor celeridad posible, para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador o la trabajadora pudiera tener acceso.

Artículo 45: Aquedaré prohibido al trabajador o la trabajadora que curse una enfermedad con licencia médica, que asista a FADOP o efectúe, con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico prescrito.

Artículo 46: El Código del trabajo (Libro II, Título II, Artículo 195, Inciso 1) establece que las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes de la fecha estimada de parto y 12 semanas después de él.

Artículo 47: El Código del Trabajo (Libro II, Título II, Artículo 196, Inciso 1) establece que, para hacer uso del descanso de maternidad, se deberá presentar un certificado médico o de matrona, que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para ello.

Artículo 48: El Código del Trabajo (Libro II, Título II, Artículo 198), establece que la madre trabajadora que se encuentre en el período de descanso de maternidad o de descansos suplementarios, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones, de la cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que le correspondan. Esto corresponde tramitarlo ante la ISAPRE o FONASA, según el sistema contratado por la madre trabajadora.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 49: Toda madre trabajadora tendrá derecho a permiso y subsidio que pudiere corresponderle por Ley, cuando su hijo o hija menor de un año requiera su atención en el hogar por motivos de salud, conocido como Enfermedad Grave de Hijo Menor de Un Año, lo que deberá ser acreditado por medio de licencia médica.

Artículo 50: Durante su embarazo y hasta un año después de nacido el hijo o nacida la hija, la madre trabajadora tendrá fuero y no podrá ser despedida si no fuere por causa justa y con autorización previa de un juez competente.

CAPITULO XI: Permiso Postnatal Parental

Artículo 51: Tal como lo señala la Ley, las madres trabajadoras tendrán derecho a Permiso Parental de 12 semanas con un subsidio con tope de 66 UF brutas después de terminado el descanso maternal postnatal.

Todas las mujeres tendrán derecho a optar entre 2 formas de ejercer este permiso postnatal parental:

- a. 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66UF.
- b. 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente con tope de 33 UF.

Artículo 52: Si durante el ejercicio del postnatal parental en media jornada, el hijo o la hija se enferma gravemente, la madre trabajadora tiene derecho al subsidio definido por la Ley como Enfermedad Grave de Hijo Menor de Un Año, por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave correspondiente, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.

Artículo 53: Si la madre trabajadora decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas a jornada completa al padre trabajador. Y, si la madre trabajadora decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre trabajador hasta un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, cuando el padre trabajador hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo de éste.

Del mismo modo, el padre trabajador tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses, si lo utiliza a jornada parcial.

Artículo 54: La madre trabajadora deberá enviar aviso a FADOP y a la Inspección del Trabajo, 15 días antes de comenzar el postnatal parental, donde conste la forma en que ejercerá este derecho. De no informar nada, se entenderá que hará uso de su derecho titular (sin traspaso al padre trabajador) a postnatal parental por 12 semanas completas.

En caso de que informe que optará por trabajar en media jornada, por 18 semanas, FADOP estará obligada a recibirla, con excepción de aquellos trabajos en que, dadas las características propias de éste, impida un retorno a media jornada sin producir menoscabo. Durante el ejercicio a media jornada de su postnatal parental, la madre trabajadora tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% del promedio que recibía antes de su permiso prenatal.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 55: En cuanto a la cobertura del postnatal parental, serán beneficiarias las madres trabajadoras dependientes o independientes (temporeras, por proyecto, obra o faena, honorario o cuenta propia) y el 100% de las madres trabajadoras cuyo último Contrato fue a plazo fijo, por proyecto (por obra, faena o temporeras), que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos e hijas.

Otros casos particulares, tales como madres trabajadoras que presenten menos de un año de Contrato, madres trabajadoras de hijos o hijas prematuros (antes de las 32 semanas de gestación) o nacidos pesando menos de 1.500 gramos o que hayan tenido un parto múltiple, se podrán acoger a todos los derechos que la Ley les confiere.

Los padres trabajadores y las madres trabajadoras de hijos adoptivos o hijas adoptivas, menores de 6 meses, gozarán tanto del período de postnatal, incluso el postnatal parental, de acuerdo a las normas generales. Para los y las mayores de 6 meses y menores de 18 años, se le reconoce al adoptante el período de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

CAPÍTULO XII: Procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual, acoso laboral y violencia ejercida por terceros en el lugar de trabajo

Artículo 56: Definiciones.

1. Definición de conceptos:

- **Denunciante:** persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Denunciado/a:** persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- **Denuncia:** documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual, labora o violencia en el trabajo.
- **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.
- **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

 <p data-bbox="375 153 609 260">Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p data-bbox="630 138 993 205">Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p data-bbox="1143 138 1260 205">Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	--

- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

2. Definición de principios que rigen este procedimiento:

- **Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad,

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

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, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- **No revictimización o no victimización secundaria:** No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

- **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Artículo 57: ETAPA INICIAL DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

Denuncia: Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se deben considerar como criterios:

- La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita.
- La denuncia podrá presentarse ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, la persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante por esta acción.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, N° cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516° del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca
- En el caso de representación, el tercero deberá acreditarla presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo

Recepción de La Denuncia: Una Vez Recibida La Denuncia

- La denuncia deberá respetar el principio de protección de la persona afectada, dando trato digno e imparcial, e informando sobre el procedimiento de investigación.
- Si la denuncia se realiza de forma verbal, la persona que la recibe de denuncia debe generar un acta y entregarle copia timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- En esta etapa No existe control de admisibilidad de la denuncia.
- El empleador deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT). En cualesquiera de las opciones, tiene plazo de 3 días hábiles para informar el procedimiento interno junto a la medida de resguardo, o derivar todos los antecedentes de las DT.
- La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

En el caso que el empleador de la principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador deberá informar las instancias para la denuncia ante el mismo empleador o a la Dirección del Trabajo (DT). La empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda.

Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme al presente reglamento.

Artículo 58: ETAPA DE CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Adopción De Medidas De Resguardo.

Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar medidas de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben estar en relación a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Las medidas pueden considerar:

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

- la separación de espacios físicos
- redistribución del tiempo de jornada
- proporcionar al denunciante acceso a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.

Artículo 59: ETAPA DE INVESTIGACIÓN INTERNA.

Designación De La Persona A Cargo De La Investigación: Para efectuar la investigación, el empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

El denunciante o denunciado pueden presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador/a, y solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá decidir fundadamente si mantenerlo o cambiarlo, registrando todo en el procedimiento de investigación.

Artículo 60: Diligencias Mínimas A Efectuar Durante La Investigación.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis detallado de la información entregada en la presentación de la denuncia recibida, cabe señalar si el investigador durante este análisis detecta que la denuncia presenta inconsistencias, incoherencias o están incompletas, deberá informar a la persona denunciante con el fin de completar los antecedentes o información que requiera otorgando un plazo razonable definido para la entrega de información.

También el investigador/a deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

Determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Dentro de los antecedentes de la investigación se debe considerar la identificación de los riesgos presentes en la organización en base a:

- Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Información definida en el RIOHS
- Denuncias presentadas DIAT o DIEP.
- Implementación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSES0

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos
- Entre otros.

El proceso de investigación deberá concluir treinta días (30) hábiles contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

Artículo 61: ETAPA DE RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.

Contenidos Del Informe De Investigación. Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la empresa: Nombre, correo electrónico y RUT.
- Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no, recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso que corresponda.
- Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del Nº1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. El empleador dentro del plazo de dos días (2) de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días (30) para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 62: Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador. Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días (15) corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días (15) corridos, una vez transcurrido treinta días (30) desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 63: ETAPA DE ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS.

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

Medidas correctivas:

Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados en el o los hechos que dio origen a la denuncia. Con las medidas adoptadas se debe generar garantías de no repetición. Es importante que se pueda evaluar la eficacia y las mejoras de las medidas establecidas posterior a la investigación, esta información deberá ser incorporada en la identificación del riesgo definido en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa.

Algunas acciones a considerar dentro de las medidas a incorporar:

- Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso que lo requieran.
- Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.
- Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas en el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- En caso de que existan posteriores modificaciones al Protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO XIII: Sanciones y medidas

Artículo 64: La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

Artículo 65: El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá:

- 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.
- Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

CAPÍTULO XIV: Terminación de Contrato de Trabajo y Estabilidad del Empleo

Artículo 66: El Código del Trabajo (Título V, Libro I, Artículo 159) establece que el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador, dando aviso a FADOP con 30 días de anticipación a lo menos.
- c. Muerte del trabajador.
- d. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador o la trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más, en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de personas que tengan un Título otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, la duración del Contrato no podrá exceder de dos años. Ante el hecho de continuar, el trabajador o la trabajadora, prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transformara en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo.
- f. Conclusión del Trabajo o Servicio (obra) que dio origen al Contrato.
- g. Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 67: El Código del Trabajo (Libro I, Título V, Artículo 160) establece que FADOP puede dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin derecho a indemnización alguna, cuando sean invocadas una o más causales o conductas indebidas de carácter grave, debiendo demostrar que se ha incurrido en:

- a. Presentar faltas a la probidad en el desempeño de sus funciones.
- b. Presentar conductas de acoso sexual.
- c. Ejercer vías de hecho en contra de FADOP o de cualquier trabajador o trabajadora que se desempeñe en ella.
- d. Proferir injurias contra FADOP, más aún si son hechas con publicidad, dañando o pudiendo dañar su buen nombre.
- e. Presentar conducta inmoral grave, dañando o pudiendo dañar el buen nombre de FADOP.
- f. Cursar negociaciones que le hubiesen sido prohibidas en el respectivo Contrato de Trabajo.
- g. No concurrir a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo.
- h. Faltar injustificadamente, o sin aviso previo, de quien tuviere a su cargo una actividad cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave de los procesos de FADOP.
- i. Abandonar del puesto o las funciones del trabajo, tales como la salida intempestiva e injustificada del sitio de trabajo durante las horas laborales, sin permiso de su jefatura directa o quien le represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las actividades convenidas en el Contrato de Trabajo.
- j. Realizar actos, omisiones, o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad, a la actividad del equipo de trabajo o a la salud de éste.
- k. Producir perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, útiles de trabajo, equipos, documentación.
- l. Incumplir gravemente las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo.

Artículo 68: El Código del Trabajo (Libro I, Título V, Artículo 161, Inciso 1) establece que, sin perjuicio de lo señalado en los Artículos precedentes, el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores o trabajadoras.

Artículo 69: Al término del Contrato de Trabajo y a solicitud del trabajador, FADOP entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada.

Artículo 70: Le corresponderá a FADOP dar aviso del cese del Contrato de Trabajo a las instituciones previsionales a las que se encuentre en afiliación del trabajador o la trabajadora.

Artículo 71: El Código del Trabajo (Título V, Libro I, Artículo 174) establece que, en el caso de los trabajadores o trabajadoras que se encuentren bajo fuero laboral, el empleador no podrá poner término al Contrato de Trabajo, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

concederla en los casos de las causales señaladas en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) y en el Código del Trabajo, (Artículo 159 y 160).

Artículo 72: Todo lo concerniente a la duración y el término de los Contratos de Trabajo que no estén contemplados en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS), estará sujeto a lo que establezca el Código del Trabajo y sus modificaciones.

CAPÍTULO XV: Procedimiento de Reclamación por Término de Contrato de Trabajo

Artículo 73: El Código del Trabajo (Título V, Libro I, Artículos 159, 160, 161 y 168) establece que el trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los Artículos 62, 63 y 64 de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS), que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida, improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal suficiente, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. De dar una respuesta afirmativa, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el Código del Trabajo (Artículo 162, inciso 4, y Artículo 163, Incisos 1 y 2) según correspondiera, aumentada esta última de acuerdo a las reglas citadas en él (Artículo 163).

Sin perjuicio del porcentaje señalado, que se establece como mínimo, si FADOP hubiere invocado las causales señaladas en el Código del Trabajo (Artículo 160, Numerales 1, 5 y 6) y el despido fuere declarado carente de motivo plausible, por el tribunal, la indemnización establecida en el Código del Trabajo (Artículo 163, Incisos 1 y 2), según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un 100%.

Artículo 74: Ninguna solución a que llegue con FADOP podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador o la trabajadora, ni permitirá omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XVI: Procedimiento de Reclamación de Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres que Presten un Mismo Trabajo y Otras Discriminaciones

Artículo 75: FADOP dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 76: Todo trabajador o trabajadora que considere afectados sus derechos por situaciones que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, tiene derecho a reclamarlos por escrito ante su Jefatura Directa, la Dirección Ejecutiva de FADOP o ante su Dirección de Administración, Finanzas y Personas.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 77: El procedimiento de reclamo se registrará de acuerdo a las siguientes reglas:

- a. El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado o la afectada, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y, finalmente, firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.
- b. Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuestas del mismo, la Dirección del Área o Programa de pertenencia, la Dirección Ejecutiva de FADOP y la Jefatura de Administración, Finanzas y Personas.
- c. La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al trabajador o trabajadora a través de la Jefatura directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
- d. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de investigación del reclamo, hasta que esté terminado.
- e. En caso de que el trabajador o la trabajadora no esté conforme con la respuesta dada por FADOP, podrá efectuar una denuncia judicial, de acuerdo al procedimiento de tutela laboral regulado en el Código del Trabajo (Artículos 485 al 495).

Artículo 78: La Ley 20.609 tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad. A evitar la ocurrencia de acciones arbitrarias que pudieren contravenir dicha norma, FADOP adhiere a sus preceptos, asume como propios sus procedimientos y compromete prevenirlos, tanto desde este ROHS como desde su PDP.

CAPÍTULO XVII: Materias Relativas al Tabaco

Artículo 79: Acorde a la Ley 20.105 (Artículo 10) que modifica la Ley 19.419, se refuerza la prohibición de fumar en espacios de trabajo -salvo en sus patios o dependencias al aire libre-, FADOP declara que esta prohibición requiere ser reforzada por la exposición a daño en la salud de sus usuarios, por lo que, mantendrá estricto control de la abstinencia de tabaco de sus trabajadores y trabajadoras en sus dependencias:

ARTÍCULO 80: Con apoyo en la Ley 20.105 (Artículo 11), FADOP prohíbe a su equipo fumar en espacios distintos a sus dependencias, que sean visitados por motivos de trabajo, tales como:

- a. Al interior de los recintos o dependencias de los Órganos del Estado.
- b. Establecimientos de educación superior.
- c. Aeropuertos y terrapuertos.
- d. Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre.
- e. Gimnasios y recintos deportivos.

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	---	--------------------

- f. Centros de atención y prestación de servicios abiertos al público en general.
- g. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

TITULO II: Normas de Higiene y Seguridad

Preámbulo

Mediante el presente acápite, se pone en conocimiento de los trabajadores y las trabajadoras de La Fundación Chilena de la Adopción (FADOP) los aspectos del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo (ROHS) relativos a prevenir y/o mitigar el riesgo de enfermedades laborales, mediante formas y condiciones de trabajo, acorde a la Ley 16.744 que Establece Normas sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, que en su Artículo 67 establece “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores/as a cumplir con las exigencias de dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores/as que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”.

Complementariamente, el Decreto Supremo número 40, que se constituye en el Reglamento para la Prevención de Riesgos Profesionales, en su Artículo 14 establece “Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores/as. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

Colaboración

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales que pudieren afectar a los trabajadores y las trabajadoras y contribuir, así, a mejorar y aumentar la seguridad de todos quienes componen FADOP.

La gestión en prevención de riesgos requiere de un esfuerzo mancomunado y estrecho, tanto de los trabajadores y las trabajadoras como de los representantes de FADOP que, con la mutua cooperación y acatamiento a las normas instauradas en este ROHS, se podrá lograr un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de riesgo.

CAPÍTULO I: Disposiciones Generales

Artículo 1: Los trabajadores y las trabajadoras de FADOP quedan sujetos a las disposiciones de la Ley 16.744 y de los Decretos complementarios que estén vigentes al momento de su aplicación, a las disposiciones del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador del Seguro y de los Servicios de Salud.

Artículo 2: Para los efectos de comprender el presente reglamento, se entenderá por:

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Trabajador o trabajadora: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a FADOP, por los cuales reciba remuneración, a quien le son propios los derechos y deberes aquí contenidos.

Jefatura Directa: La persona de relación jerárquica superior en primer grado, tales como Coordinador o Coordinadora / Director o Directora de Proyecto o Programa, Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva u otro pertinente. En casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe directo o jefa directa a quien detente mayor nivel jerárquico.

FADOP: Fundación Chilena de la Adopción, entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o la trabajadora, a quien le corresponde dictar las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS), así como los mecanismos para su difusión, ejecución y control.

Riesgo Profesional: Riesgos a que está expuesto el trabajador o la trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los 5 y 7 de la Ley 16.744.

Equipos de Protección Personal: Elemento o conjunto de elementos que permite al trabajador o a la trabajadora actuar en contacto directo con una sustancia o en un medio hostil, reduciendo el riesgo a deterioro de su integridad física.

Organismo Administrador del Seguro: A la fecha de emisión de este Reglamento, para FADOP corresponde a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de la cual la empresa es adherente y cuyo certificado de afiliación se acompaña adjunto.

Normas de Seguridad: Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) y/o del Organismo Administrador del Seguro.

Accidente del Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador o la trabajadora y el lugar de trabajo. Junto al trayecto propiamente tal, su calificación considera el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.

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

Accidente del trabajo: Evento que tiene como resultado una lesión sufrida a causa o con ocasión del trabajo, y que produce incapacidad (permanente o transitoria) o muerte.

Enfermedad Profesional: Causada directa, resultado del ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produce incapacidad (permanente o transitoria) o muerte.

Acción Insegura: Acciones u omisiones cometidas por los trabajadores o las trabajadoras, que posibilitan la ocurrencia o aumentan la probabilidad de ocurrencia de un accidente del trabajo.

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

Condición Insegura: Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita la ocurrencia o aumenta la probabilidad de ocurrencia de un accidente del trabajo.

CAPÍTULO II: Control de Salud

Artículo 3: Para efectos de conocer su línea base ocupacional y para asegurar una respuesta apropiada a los requerimientos de salud de su equipo, todo trabajador y toda trabajadora, antes de firmar Contrato de Trabajo, podrá ser sometido o sometida a un examen médico pre-ocupacional o bien, FADOP podrá exigirle, cuando aún sea postulante a ocupar un cargo, que presente un certificado médico en este sentido.

Artículo 4: Para efectos de conocer su línea base ocupacional y para asegurar una respuesta apropiada a los requerimientos de salud de su equipo, todo trabajador y toda trabajadora, cuando esté disponible según provea la Administradora del Seguro, colocando los datos que allí se piden, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que hubiere sufrido, así como las eventuales secuelas ocasionadas.

Artículo 5: El trabajador o la trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, podrá poner esta situación en conocimiento de su jefatura directa, para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, entre otros.

Artículo 6: Cuando, a juicio de FADOP o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores y las trabajadoras tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador del Seguro, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos, a este objeto, se considerarán como efectivamente trabajados.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO III: Procedimiento de Investigación de Accidente del Trabajo

Artículo 7: La Dirección de Administración, Finanzas y Personas tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido por FADOP, que debe contener, a lo menos: Nombre completo del trabajador accidentado o la trabajadora accidentada, su edad, día y hora del accidente, lugar del accidente, trabajo que se encontraba realizando al momento del accidente, declaración firmada del accidentado o la accidentada, levantamiento de los determinantes causales del accidente, medidas de control, establecimiento de medidas de control preventivas, capacitar al trabajador y al resto del equipo de trabajo en las medidas de control preventivas.

CAPÍTULO IV: Instrucción Básica en Prevención de Riesgos

Artículo 8: Todo trabajador o trabajadora que firme Contrato de Trabajo, deberá cursar un proceso de inducción, cuyos contenidos y forma se encuentran normados en la Política de Personas FADOP y que se organiza en Primera Acogida, Socialización y Ajuste al Cargo. Esto incluye la ejecución de lo que la Ley define como Derecho a Saber, y se traduce, como mínimo, en las implicancias de su contrato de trabajo, conocimiento de la institución, de su cargo, de los conductos regulares, de sus derechos y de la normativa de higiene contenida en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS).

CAPÍTULO V: Responsabilidades de las Jefaturas Directas

Artículo 9: Será responsabilidad de las jefaturas directas velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores y trabajadoras, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo que han sido impuestas en FADOP, ya sea, mediante este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) o por el Organismo Administrador del Seguro, asegurando que la inducción de su equipo contenga o haya contenido los elementos que lo componen y llevando adelante las investigaciones que de él se desprenden.

CAPÍTULO VI: Elementos de Protección Personal (EPP)

Artículo 10: De acuerdo a la actividad desarrollada, a la normativa vigente y a la labor asociada al cargo, se dispondrá de los siguientes elementos de protección personal:

EPP Trabajo de escritorio: apoya muñecas, alzador de monitores, apoya pies, entre otros.

EPP Prevención de contagios: mascarillas, alcohol gel, entre otros.

CAPÍTULO VII: Obligaciones

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 11: Todo trabajador y toda trabajadora de FADOP tendrá la obligación de tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) y de poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Artículo 12: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, FADOP está obligada a proteger a su equipo de los riesgos del trabajo, entregándoles, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad, los EPPs del caso (descritos en el Capítulo II, Artículo 10 del presente ROHS).

Artículo 13: Todo trabajador y toda trabajadora de FADOP deberá usar las EPPs correspondientes, cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será su obligación dar cuenta en el acto, a su jefatura directa, cuando no sepa usar el equipo o los EPPs.

Cabe destacar que los EPPs que reciban seguirán siendo de propiedad de FADOP, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto, salvo que el trabajo así lo requiera. Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador o la trabajadora tiene la obligación de devolver los que tenga en su poder. En caso de pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador o la trabajadora.

Artículo 14: Todo trabajador y toda trabajadora de FADOP deberá informar, a su jefatura directa, acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo situaciones peligrosas.

Artículo 15: Todo trabajador y toda trabajadora de FADOP deberá dar aviso inmediato, a su jefatura directa, de toda anomalía que observe en las instalaciones, personal o ambiente en el cual trabaje, previniendo situaciones peligrosas.

Artículo 16: Todo trabajador y toda trabajadora de FADOP que padezca alguna enfermedad o que presente malestar que afecte su capacidad y, por ende, su seguridad y la de terceros en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefatura directa, quien procederá a tomar las medidas que el caso requiere.

Artículo 17: Será responsabilidad de la jefatura directa velar por el cumplimiento, por parte de sus trabajadores y trabajadoras, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en FADOP, ya sea por este Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) o por el Organismo Administrador del Seguro.

Artículo 18: Por motivos higiénicos, queda prohibido el intercambio o préstamo de guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal de este tipo.

Artículo 19: Aun cuando, por el giro de FADOP, no es probable que deban usarse máquinas y equipos, en caso de que esto ocurra por eventualidad, su manejo debe realizarse con elementos de protección personal, lo que pasará a ser obligatorio, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 20: Todo trabajador y toda trabajadora de FADOP deberá preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, ordenada y libre de obstáculos, para evitar accidentes o lesiones de las personas que transiten por su alrededor. Deberá, también, cooperar con el mantenimiento y buen funcionamiento de equipos, mobiliario e instalaciones en general.

Artículo 21: Todo trabajador y toda trabajadora de FADOP tendrá la obligación de registrar la hora exacta de su llegada y de salida de la jornada laboral, así como de su retiro y retorno desde y hacia las instalaciones, esto por efecto de posibles Accidentes del Trayecto.

Artículo 22: A la hora señalada en su Contrato de Trabajo, el trabajador o la trabajadora de FADOP deberá presentarse en su área de trabajo en las condiciones debidas.

Artículo 23: En caso de producirse un accidente en las dependencias de FADOP, que lesione a algún trabajador o trabajadora, su jefatura directa o algún otro integrante del equipo procederá a abordar al lesionado o la lesionada, en la medida que estén las condiciones para realizar los primeros auxilios en el lugar (con apoyo del botiquín de emergencias) o enviándolo, a la brevedad, al servicio asistencial correspondiente.

Artículo 24: En caso de producirse un accidente en las dependencias de FADOP o fuera de ellas, que lesione a algún trabajador o trabajadora, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta inmediata a su jefatura directa.

A continuación, el trabajador o trabajadora notificará a la Dirección de Administración, Finanzas y Personas de FADOP, desde donde se denunciará la enfermedad ante su Organismo Administrador del Seguro, mediante el envío del correspondiente Formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT). En dicho documento deberán indicarse, en forma precisa, las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Tendrán la obligación de denunciar ante el Organismo Administrador del Seguro: FADOP, y en subsidio de ésta, el trabajador afectado o la trabajadora afectada, sus derechos habientes, el o la profesional de la salud que le trate o diagnostique la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

Artículo 25:

En caso de que un médico le informe y notifique a un trabajador o una trabajadora que la enfermedad que presenta tiene su origen en el ejercicio de su trabajo, se debe dar cuenta inmediata a su jefatura directa.

A continuación, la Dirección de Administración, Finanzas y Personas de FADOP tomará el deber de denunciar la enfermedad profesional ante su Organismo Administrador del Seguro, mediante el envío del correspondiente Formulario de Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP). Tendrán la obligación de denunciar ante el Organismo Administrador del Seguro: FADOP, y en subsidio de ésta, el trabajador afectado o la trabajadora afectada, sus derechos habientes, el o la profesional de la salud que le trate o diagnostique la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 26: Todo trabajador y toda trabajadora de FADOP tendrán la obligación de colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en ella. Deberá avisar a su jefatura directa cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún integrante del equipo, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión evidente. Igualmente, les corresponde la obligación de declarar, en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias de ellos, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Artículo 27: El trabajador o la trabajadora que haya sufrido un accidente y que, como consecuencia de él, sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en FADOP sin que, previamente, presente un Certificado de Alta otorgado por el Organismo Administrador del Seguro. Este control será de responsabilidad de la Jefatura de Administración Finanzas y Personas.

Artículo 28: Todo trabajador y toda trabajadora deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad contenidas en este ROHS, que dicten las leyes y que emita el Organismo Administrador del Seguro, para evitar Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a las que refiere la Ley 16.744, y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de FADOP.

Artículo 29: Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, en caso de siniestros.

Artículo 30: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores y todas las trabajadoras, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

Artículo 31: El trabajador o la trabajadora debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades como, asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de FADOP velar por la debida instrucción al respecto. Para ello, se podrá solicitar orientación y colaboración subsidiaria al Organismo Administrador del Seguro.

Artículo 32: Todo trabajador o toda trabajadora que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por FADOP para estos casos.

Artículo 33: El acceso a los equipos extintores de incendio y al botiquín de primeros auxilios deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Artículo 34: Deberá darse cuenta a la jefatura directa o a la Dirección de Administración, Finanzas y Personas, seguidamente al acto de haber ocupado un extintor de incendio, de manera de proceder a su recarga.

Artículo 35: No podrá encenderse fuego cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

vacías, parafina, bencina u otros. Del mismo modo, no se deberá recargar la red eléctrica instalando un número excesivo de aparatos eléctricos en un mismo enchufe, menos aún por medio de extensiones.

Artículo 36: En las emergencias, los trabajadores y las trabajadoras deberán colaborar con las personas designadas por FADOP, al evacuar con calma el lugar del siniestro, en dirección a la zona segura que corresponda.

Artículo 37: Los trabajadores y las trabajadoras deberán estar en conocimiento de que existen 4 clases de fuego y que, según su categoría, corresponderá la forma más apropiada para combatirlo:

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

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son agua, polvo químico Seco multipropósito y espumas.

Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son polvo químico seco, anhídrido carbónico y espumas.

Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas.

Por seguridad de las personas, deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como polvo químico seco y anhídrido carbónico.

Fuegos Clase D: Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio u otros.

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Artículo 38: Los extintores en base a agua son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el Título II, Artículo 37 del presente ROHS) a menos que se tenga la seguridad y certeza de que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 39: Las zonas de almacenamiento y todos aquellos que señale FADOP, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar. Para ello, se podrá solicitar orientación y colaboración subsidiaria al Organismo Administrador del Seguro.

CAPÍTULO VIII: Prohibiciones

Artículo 40: Queda prohibido a todo trabajador y toda trabajadora de FADOP, cualquiera sea su calidad y jerarquía:

a. Ingresar a las dependencias de FADOP o trabajar desde otro lugar, en estado de intemperancia, así como queda prohibido terminantemente ingresar a ellas bebidas alcohólicas, beberla o dar de beber a terceros.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

- b. Realizar alguna de las siguientes operaciones, sin estar a cargo de ellas o tener la autorización para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos computacionales, sistemas eléctricos; sacar, modificar o desactivar mecanismos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, entre otras.
- c. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos relativos a la seguridad e higiene laboral.
- d. Dormir o preparar alimentos en el lugar de trabajo, salvo los espacios señalados para ello.
- e. Fumar o encender fuegos en espacios cerrados y en aquellos en que, no siendo cerrados se haya señalado como prohibido hacerlo.
- f. Trabajar sin respetar los procedimientos de trabajo seguro.
- g. Empujarse, reñir o discutir fuertemente dentro de las dependencias de FADOP.
- h. Permanecer en las dependencias de FADOP, después del horario, sin informar a la jefatura directa.
- i. Apropiarse o usar elementos pertenecientes a FADOP o asignados a algún otro u otra integrante del equipo de trabajo.
- j. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- k. Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro de las dependencias de FADOP, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.

CAPÍTULO IX: Sanciones y Reclamos

Artículo 41: Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal de los trabajadores y las trabajadoras de FADOP, estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención de las normas de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) y de las leyes que regulan el trabajo en Chile.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, estarán de acuerdo a lo indicado en Decreto Supremo 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Artículo 20), los conceptos de multas se destinarán a actividades de cuidado del equipo, sin descuento alguno por parte de FADOP, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N 16.744 (Artículo 24).

Artículo 42: Las infracciones de los trabajadores y las trabajadoras a las disposiciones de este ROHS, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad y estas son:

- a. Amonestación verbal, por la primera vez.
- b. Amonestación escrita, por la segunda vez.
- c. Multa del 25% de la remuneración diaria, por la tercera vez.
- d. Término del contrato de trabajo, por la cuarta vez.

Artículo 43: La Dirección de FADOP, o quienes ésta designe, podrá, si fuese necesario para la determinación de la responsabilidad que afecte o pueda afectar al trabajador o la trabajadora, disponer la sustentación de una investigación que tendrá como objetivo investigar y establecer los hechos y proponer las sanciones disciplinarias, si es que procedieren.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 44: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o la trabajadora, el Servicio de Salud respectivo deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario.

Artículo 45: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este ROHS, deben entenderse incorporadas a los Contratos de Trabajo de todos los trabajadores y las trabajadoras. Para todo lo que no está consultando en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS), tanto FADOP como el equipo de personas que la componen, se atenderán a lo dispuesto en la Ley 16.744 y en el DFL Número 1 (Código del Trabajo).

Artículo 46: Cuando al trabajador o la trabajadora, le sea aplicable la multa contemplada en el (descritos en el Título II, Artículo 44) de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS), podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el Código del Trabajo (Libro I, Artículo 157), ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

CAPÍTULO X: Protección en el Manejo Manual de Carga

Artículo 47: Aun cuando, por el giro de FADOP, no es probable que deba realizarse manejo manual de carga, en caso de que esto ocurra por eventualidad, corresponderá acogerse a lo estipulado en el Código del Trabajo (Libro II, Título V, Artículo 221-F), que establece: “Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del o la trabajador/a, asociados a las características y condiciones de la carga. La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores”.

En ese marco, el peso máximo que los trabajadores y las trabajadoras pueden manipular manualmente es de 25 kilos. Se prohíbe manipulación manual de carga y descarga para trabajadoras embarazadas; los menores de 18 años y las trabajadoras no pueden llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar de manera manual, sin ayuda mecánica, cargas mayores a 20 kilos.

Artículo 48: Será responsabilidad de FADOP que, en las eventuales actividades de carga manual se utilicen medios técnicos como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a. Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores.
- b. Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas de a labor.

Artículo 49: Será responsabilidad de FADOP que, en las eventuales actividades de carga manual se procuren los medios adecuados para que los trabajadores y las trabajadoras reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos.

CAPÍTULO XI: Protección de la Radiación Ultravioleta

Artículo 50: En relación a los Mecanismo de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, la Ley 20.096 (Título III, Artículo 19) menciona que “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los Artículos 184 del Libro II del Código del Trabajo y 67 de la Ley 16.744, el empleador/a adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores/as cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”.

Artículo 51: El trabajador o la trabajadora deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo al índice de UV descritas a continuación:

Índice UV	11 ó +	8 – 10	6 – 7	3 – 5	1 – 2
Riesgo de Exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
Recomendación	Protección máxima. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Estar a la sombra y usar filtro solar.			Requiere protección. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar expuesto, buscar la sombra y usar filtro solar.	No requiere protección

MODIFICA DECRETO 594 DE 1999, DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.

Artículo 52: Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo (Artículos 184 y 67 de la Ley 16.744), FADOP deberá adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a sus trabajadores y trabajadoras, cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Para ello, se privilegiará y dispondrá de Protectores Solares para el uso de sus trabajadores y trabajadoras. Estos productos farmacéuticos tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger la piel de la radiación UV. Su mecanismo de acción es por absorción, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel e incrementa su acción, la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, evitando su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua o a prueba de agua.

Su uso previo a la exposición directa a los rayos del Sol, prevendrá un importante factor de riesgo de contraer cáncer de piel, debilitamiento de las defensas del organismo, manchas en la piel, daños en los ojos, foto envejecimiento, entre otros.

Artículo 53: Se consideran expuestos a radiación UV a los trabajadores y las trabajadoras que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1 de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO XII: Reclamaciones y procedimientos

Artículo 54: Según indica Decreto Supremo 101 (Artículo 76, Letra k), que establece que las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrán 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 y en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS).

Artículo 55: Según indica el Decreto Supremo 101 (Artículo 79), La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades, respecto de incapacidad derivada de accidentes de trabajo de sus afiliados, en materias de orden médico. Conocerá las reclamaciones a que se refiere el Artículo 42 de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma ley.

Artículo 56: Según indica el Decreto Supremo 101 (Artículo 80), los reclamos y apelaciones se deben interponer por escrito, ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales o ante la Inspección del Trabajo. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de expedición de la carta certificada enviada a cualquiera de estas instancias válidas y, si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido.

Artículo 57: Según indica el Decreto Supremo 101 (Artículo 81), pasados 90 días hábiles desde la interposición del reclamo o deducción del 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.

Artículo 58: Según indica el Decreto Supremo 101 (Artículo 90), la Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales. En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras (Ley 16.744 y Ley 16.395), por medio de los recursos de apelación que contra de sus resoluciones, en las materias que conozca en primera instancia, competencia que será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 59: Según indica la Ley 16.744 (Artículo 77), el trabajador o la trabajadora a quien se le rechace una licencia médica por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, con base en que la afección invocada no tendría origen profesional, podrá concurrir ante el organismo de régimen Previsional a que está 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.

Cualquier persona podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta volver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

trabajador 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 debieran otorgarse con cargo a un régimen Previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, se le reembolsará al trabajador lo adeudado, en conformidad al régimen de salud Previsional a que está afiliado.

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 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.

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 solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considera el valor de aquellas.

CAPÍTULO XIII: Prevención de Riesgos Profesionales

Artículo 60: La Ley 16.744 (Artículo 68) obliga a FADOP a implementar medidas de higiene y seguridad en el trabajo, prescritas directamente por el Servicio de Salud o, en su caso, por el respectivo Organismo Administrador del Seguro a que esté afecta, el que deberá indicarla de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

Asimismo, FADOP deberá proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras, los equipos, EPPs e implementos de protección necesarios (descritos en el Título II, Artículos 18, 19, 38, 48, 52 y 79 del presente documento), no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

Artículo 61: Dado que el Decreto Supremo 54 (Artículo 1), que aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, establece que “toda empresa, faena, sucursal u organización en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad” y, dado que FADOP presenta una planilla total imponible menor a 25 trabajadores y trabajadoras, compromete activar y facilitar las acciones para su creación, en ocasión en que se den los requerimientos para ello, según lo señala la Ley 16.744, entendiéndose que, en última instancia, 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 62: Dado que el Decreto Supremo 40 (Artículo 8), establece que “toda empresa u organización que ocupe más de 100 trabajadores/as deberá contar con un Departamento de

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	---	--------------------

Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en la materia” y, dado que FADOP presenta una planilla total imponible menor a 100 trabajadores y trabajadoras, compromete conformar dicha unidad, en ocasión en que se den los requerimientos para ello.

CAPÍTULO XIV: Riesgos Típicos y Medidas Preventivas

Artículo 63: Dado que el Decreto Supremo 40 (Titulo VI, Artículo 21) así lo determina y que FADOP no cuenta con Comité Paritario de Orden y Seguridad ni Departamento de Prevención de Riesgos, su Dirección de Administración, Finanzas y Personas asume la obligación de “informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores/as acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos” conducentes a su eliminación o control, a través de capacitaciones ad hoc, de la creación del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS), de la Política de Desarrollo de Personas (PDP), de la redacción de sus Contratos de Trabajo, de la firma de convenio con la Asociación Chilena de Seguridad (Organismo Administrador del Seguro) y en sus prácticas cotidianas, en que sus trabajadores y trabajadoras son parte central de su cadena de valor.

A continuación, se presentan algunos de ellos:

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas a nivel y distinto nivel, en trabajos de oficina.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples	No se deberán atravesar cordones eléctricos y/o telefónicos a ras de piso, en medio de los pasillos. Queda prohibido balancearse hacia atrás en sillas de trabajo. Se deberá utilizar una escalera en vez de un piso, sillas o mueble para alcanzar objetos distantes. Jamás utilizar cajones abiertos de un archivador para este fin.
Golpes y tropiezos, en trabajos de oficina.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples	Cierre los cajones de los archivos inmediatamente después de usar. No abra demasiado los cajones de los archivos, para que no se salgan de su sitio. Nunca abra un cajón por encima de la cabeza de alguien que está agachado. Abrir un sólo cajón la vez para evitar que el mueble se vuelque, especialmente los de arriba. Elimine el hábito de amontonar cosas sobre muebles. No obstruya con materiales corredores ni pasillos. Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamano. Utilizar calzado apropiado. Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse. Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizarse de color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

<p>Digitación, en trabajos con computador</p>	<p>Contractura de músculos Dorsales Cuello Lumbares Circulatorias (dolor e inflamación de tendones y fibras musculares): Manos Brazos Antebrazos</p>	<p>Diseño ergonómico de la estación de trabajo (escritorio y silla principalmente). Mantenga limpia la pantalla del Terminal del computador y regule sus caracteres, de tal forma de no exigir innecesariamente la visión. Adopte una posición segura al sentarse, para cuyo efecto debe usarse los mecanismos de regularización de la silla. Uso de apoya muñecas y apoya pies. Iluminación incidental sobre la pantalla del computador. Utilización de apoya documentos (atril) al mismo nivel de la pantalla y a la altura de los ojos (evite doblar la cabeza) Cada 30 minutos de trabajo continuo descanse y realice ejercicios ad-hoc.</p>
<p>Manejo de materiales</p>	<p>Lesiones por sobreesfuerzos Lumbagos</p>	<p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que los supervisores y trabajadores/as conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar: Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, etc.)</p>
<p>Riesgos en la Vía Pública: Accidentes del trabajo Accidentes del Trayecto</p>	<p>Heridas Contusiones Hematomas Fracturas Lesiones Múltiples Muerte</p>	<p>Respetar la señalización del tránsito. Cruzar la calzada sólo por el paso para peatones, nunca cruzar entre dos vehículos detenidos o en movimiento. No viajar en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva ni subir o bajarse de éstos cuando están en movimiento. Al conducir un vehículo o como acompañante, usar siempre el cinturón de seguridad, respetando la reglamentación del tránsito y aplicando técnicas de conducción defensiva. No corra en la vía pública. Utilice calzado apropiado. Tómese del pasamano cuando suba o baje escaleras. Esté atento a las condiciones del lugar donde transita, evite caminar por zonas de riesgos como aquellas que presentan pavimentos irregulares, hoyos, piedras, piso resbaladizo, grasa, derrames de aceite, etc.</p>
<p>Contacto con fuego u objetos calientes</p>	<p>Quemaduras Asfixias Fuego descontrolado Explosión, etc. Muerte</p>	<p>No fumar en áreas donde esté prohibido. Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra. Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables. Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</p>
<p>Herramientas de Mano</p>	<p>Golpes Heridas Atrapamientos Proyección de Partículas Lesiones Múltiples</p>	<p>Mantenimiento del lugar de trabajo en orden y aseado. Seleccionar la herramienta adecuada. Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores/as. Utilizar la herramienta sólo para lo que fue diseñada.</p>

	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

<p>Contagios, infecciones</p>	<p>- Enfermedades varias</p>	<p>Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite y otros, debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados. Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos. Los trabajadores/as deberán en su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergentes, prohibiéndose el uso de aserrín, huaipé o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.</p>
<p>Caídas de un mismo o distinto nivel en superficies de trabajo, tales como: Escalas Móviles o Fijas Andamios Rampas Escaleras Pisos y pasillos</p>	<p>Torceduras Fracturas Esguinces Heridas Contusiones Lesiones traumáticas Parálisis Muerte</p>	<p>Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas de seguridad vigentes. No usar andamios para almacenamiento de materiales. Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias. Utilizar la superficie adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir. Señalizar las áreas de tránsito, de trabajo y de almacenamiento. No utilizar andamios cubiertos de nieve o escarcha, las que se eliminarán antes de trabajar. Armar andamios con estructura y plataforma de trabajo completa. Se debe colocar barandas y rodapié. Dar a escalas un ángulo adecuado. La distancia del muro al apoyo debe ser de 1/4 del largo utilizado. No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. Sobre 2 mts. de altura, utilizar cinturón de seguridad.</p>
<p>Contacto con energía eléctrica: Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislación. Cuando se entra en contacto con los conductores positivo y negativo (hacer puente). Cuando toma contacto con partes metálicas, carcaza o chasis de equipos, maquinarias, herramientas que se encuentran energizadas, debido a fallas de aislación.</p>	<p>Quemadura por proyección de materiales fundidos. Incendios debido causas eléctricas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular. Tetanicización muscular. Quemaduras internas y externas. Lesiones traumáticas por caídas.</p>	<p>No efectuar uniones defectuosas, sin aislación. No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. No usar equipos o maquinarias defectuosos y/o sin conexión a tierra. No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. Realizar mantenimiento periódica a equipos e instalaciones. No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). No reforzar fusibles. Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado. El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados. Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.</p>

Artículo 64: Dado que el Decreto Supremo 40 (Titulo VI, Artículo 22) así lo determina, FADOP asume su obligación de “mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo”.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO XV: Derecho a Sala Cuna

Artículo 65: Tal como lo señala el Código del Trabajo (Artículo 203), FADOP asume que, en caso que su planilla total supere 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las trabajadoras madres puedan dar alimento a sus hijos e hijas menores de 2 años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Artículo 66: El trabajador o trabajadora que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños o niñas menores de dos años por resolución judicial, tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna (consagrados en el Artículo 65 del presente documento).

CAPÍTULO XVI: Uso o Conducción de Vehículos

Artículo 67: Aun cuando FADOP no cuenta con vehículo de su propiedad, en la eventualidad de que se adquiera uno, según la Ley 18.290 y sus modificaciones, el trabajador o la trabajadora que, en razón de sus funciones o por necesidad de FADOP, deba conducirlo, sólo podrá hacerlo si contare con la Licencia de Conducir vigente y apropiada al tipo de vehículo, debiendo respetar las normas de la Ley de Tránsito en todo momento. En consecuencia, las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones de la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor. Especial atención se deberá tener a la Ley 20.770 (Ley Emilia), la cual impone las siguientes obligaciones a los conductores de vehículos motorizados:

- a. Dar cuenta a la autoridad pública de todo accidente en que sólo se produzca daños.
- b. Detener la marcha, prestar ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente que produzca lesiones.
- c. Obligación del conductor de someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes destinados a establecer la presencia de alcohol o sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo.

CAPÍTULO XVII: Derechos y Deberes Relativos a la Atención de la Salud Laboral

Artículo 68: Según lo indica la Ley 20.584, las solicitudes de información de salud de los trabajadores y las trabajadoras que estuvieren siendo atendidos por accidente laboral o enfermedad profesional a través del Organismo Administrador del Seguro, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

Artículo 69: El trabajador o la trabajadora, como paciente tiene, entre sus derechos:

- a. Tener información oportuna y comprensible de su estado de salud.
- b. Recibir un trato digno, respetando su privacidad.
- c. Ser informado de los costos de su atención de salud.
- d. Que su médico le entregue un informe de la atención recibida durante su hospitalización.

Artículo 70: El trabajador o la trabajadora, como paciente tiene, entre sus deberes:

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

- a. Entregar información veraz sobre su enfermedad, identidad y domicilio particular.
- b. Cuidar las instalaciones y equipamientos del recinto de salud.
- c. Tratar respetuosamente al personal de salud.

CAPÍTULO XVIII: Factores de Riesgo de Lesión Músculo-Esqueléticos de Extremidades Superiores

Artículo 71: Según lo señala el Decreto 4 de 2011, que modifica el Decreto 594 de 1999, para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculoesquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.

Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el/la trabajador/a y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

CAPÍTULO XIX: Protocolo de Vigilancia de Exposición a Plaguicidas

Artículo 72: Si bien resulta poco probable que esto ocurra, en el marco de las labores habituales de FADOP, en caso de ser pertinente, se reconoce el derecho de trabajador y toda trabajadora que, por motivos de trabajo realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, deberá recibir información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Asimismo, tendrá derecho a recibir los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos,

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente.

CAPÍTULO XX: Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que Padezcan Enfermedades Graves

Artículo 73: La Ley 21.063 (Artículo 1), conocida como Ley Sanna, señala que “Establécese un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley”.

CAPÍTULO XXI: Proceso de Notificación y Obligaciones de Accidentes Fatales y Graves

Artículo 74: La ley 16.744 (Artículo 76, Incisos 4 y 5), establece que, en caso de ocurrir un accidente del trabajo fatal o grave, FADOP, en tanto empleador, deberá:

- Suspender en forma inmediata las labores de esa Área y espacio físico y, de ser necesario, permitir a los trabajadores y las trabajadoras evacuar el lugar de trabajo.
- Informar, inmediatamente, de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Artículo 75: Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en la Ley 16.744 (Inciso 1, Artículo 5):

Accidente del trabajo fatal: Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador o la trabajadora en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

Accidente del trabajo grave: Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo. Del mismo modo, aquellas ocasiones en que se obligue a realizar maniobras de reanimación

Maniobras de Reanimación: Debe entenderse por éstas al conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

Obliga a realizar maniobras de rescate: Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado o trabajadora lesionada, cuando se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador o trabajadora desaparecido.

Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros: Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

Faena afectada: Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores y/u otras trabajadoras.

En caso de darse una situación de este tipo, FADOP deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

En caso de que FADOP no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente.

CAPÍTULO XXII: Subcontratación

Artículo 76: en caso que FADOP opte por subcontratar servicios, se acoge a lo indicado por la Ley 20.123, que regula la subcontratación y el trabajo transitorio e introduce modificaciones al Código del Trabajo en materias relativas a la higiene y seguridad, que aclara materias tales como:

- Perfecciona la regulación en materia de higiene y seguridad, en situaciones de subcontratación y en los casos de suministro de personal.
- Mejora la acción fiscalizadora para hacer más efectiva la responsabilidad de los empleadores.
- Regula la intervención de las entidades fiscalizadoras en casos de accidentes fatales y graves.
- Hace extensiva a las organizaciones principales (aquellas que utilizan trabajadores o trabajadoras bajo el sistema de subcontratación) y usuarias (aquellas que utilizan trabajadores transitorios o trabajadoras transitorias), la responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad.

CAPÍTULO XXIII: Normativas y Medidas Asociadas al COVID-19

Artículo 77: El virus SARS COV-2 es el agente causal de la enfermedad COVID-19. Se contagia a través de pequeñas gotitas de saliva de una persona contagiada a otra. Afecta de distintas maneras en función de cada persona. En consecuencia, esta enfermedad se contagia a través del contacto

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

estrecho con una persona que sea portadora del virus. Al igual que un resfrío, es por contacto o por respiración muy cercana (transmisión por gotitas).

Los síntomas que pueden detectarse en el SARS COV-2 son:

- Fiebre sobre 37,8° grados.
- Tos, congestión nasal.
- Debilidad general o fatiga.
- Dificultad respiratoria.
- Dolor corporal, de cabeza o garganta.
- Diarrea o vómitos
- Aumento de frecuencia respiratoria
- Pérdida del gusto u olfato.

En casos más complejos:

- Dificultad respiratoria.

Caso sospechoso: Paciente que presenta un cuadro agudo con al menos esto síntomas: fiebre (37,8 o más), tos, disnea, dolor torácico, odinofagia, mialgias, escalofríos, cefalea, diarrea o pérdida brusca del olfato (anosmia) o del gusto (ageusia). O bien, paciente con infección respiratoria aguda grave.

Caso confirmado: Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS COV-2 (PCR) resultó positiva.

Caso probable: Paciente que cumple con la definición de caso sospechoso en el cual el resultado de la PCR es indeterminado. Es parte de esta categoría toda persona que haya estado en contacto con un caso confirmado con COVID-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo o la enferma y/o que desarrollan al menos un síntoma compatible con COVID-19, dentro los primeros 14 días posteriores al contacto. No será necesaria la toma de examen PCR para quienes cumplan con los criterios de caso probable.

Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados: Ello implica, aislamiento por 14 días, a partir de la fecha de inicio de síntomas. Identificación y cuarentena por 14 días a partir de la fecha de inicio de síntomas. Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos. Licencia médica si corresponde.

Caso confirmado asintomático: Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa, en que la prueba específica de SARS COV-2 resultó positiva.

Artículo 78: Los trabajadores y las trabajadoras que hayan calificado como casos probables o sospechosos, conforme a lo señalado en la Resolución Exenta 424, no requerirán la realización del examen PCR, lo que implica:

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

- a. Respecto de los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en la situación de caso probable, el Organismo Administrador del Seguro deberá otorgarle reposo por 14 días, a través de la respectiva orden de reposo o licencia médica tipo 6, según corresponda, el que no podrá ser reducido, incluso si el resultado del examen PCR es negativo, en caso que éste se hubiera realizado.
- b. Respecto de los trabajadores y las trabajadoras que califiquen como casos sospechosos, el Organismo Administrador del Seguro deberá otorgarle reposo por 4 días.
- c. Respecto de los trabajadores y las trabajadoras cumplan con la definición de caso sospechoso, cuyo examen PCR sea indeterminado, su situación de salud debe ser manejada, para todos los efectos, como un caso confirmado y, por tanto, corresponde que se le otorgue reposo por 14 días, a partir de la fecha de inicio de los síntomas.

Artículo 79: En virtud de lo establecido en el Código del Trabajo (Artículo 184), que obliga a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores y trabajadoras, 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, FADOP asume la responsabilidad de implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores y trabajadoras. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID-19”.

Dentro de ello está, procurar espacios de trabajo ventilados, con aforos acordes, elementos de protección preventiva (EPPs: mascarillas, alcohol gel, guantes y complementarios) sin costo para el trabajador o la trabajadora; asegurar que los participantes de acciones presenciales cumplen con la norma sanitaria (ejemplo: toma de temperatura, encuesta de riesgos y verificación de pase de movilidad en línea con MINSAL).

Artículo 80: Si el trabajador o la trabajadora, con confirmación COVID-19, no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. En ese caso, FADOP asume la responsabilidad de tomar medidas preventivas.

Dentro de ello está, procurar la limpieza y desinfección de las superficies y objetos, de manera constante; reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID-19; mantener informado a su equipo de las indicaciones de la autoridad sanitaria. Si el trabajador o la trabajadora está con confirmación de contagio de coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros compañeras de trabajo, FADOP dará facilidades para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.

 Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
--	--	--------------------

CAPÍTULO XXIV: Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Artículo 81: Esta Ley 21.220 (que modifica el Artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX al Título II del Libro I), que se ha denominado.

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

FADOP, ante la evidencia de que el Teletrabajo o Trabajo a Distancia ha sido un recurso para el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, ha optado por acordar esta alternativa, en instancias de común acuerdo con sus jefaturas directas.

CAPÍTULO XXV: Vigencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Artículo 82: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS) tendrá una vigencia de un año, a contar del 30 de junio de 2022, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Organismo Administrador del Seguro, o de FADOP o sus trabajadores o trabajadoras.

Artículo 83: Para su efectiva aplicación, este deberá ser socializado con:

1. Los Trabajadores y las trabajadoras de FADOP.
2. La Seremi de Salud (En la Región Metropolitana, Avda. Bulnes 194, Santiago).
3. La Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
4. El Organismo Administrador del Seguro (Asociación Chilena de Seguridad).

Artículo 84: Esta versión será considerado como exigible y complementable, en consideración a las modificaciones posteriores de las leyes y reglamentos que afecten los derechos y deberes de FADOP y sus trabajadores y trabajadoras.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

TITULO III: Protocolo de prevención de acoso sexual, acoso laboral y violencia ejercida en el lugar de trabajo

CAPÍTULO I: Objetivo

Artículo 85: El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO II: Alcance

Artículo 86: Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN**, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

CAPÍTULO III: Definiciones

Artículo 87: **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales,

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que lo recibe.

Artículo 88: Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 89: Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Artículo 90: Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Artículo 91: Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Artículo 92: Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

CAPÍTULO IV: Principios De La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y Violencia En El Trabajo.

Artículo 93: El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

CAPÍTULO V: Derechos Y Deberes De Las Entidades Empleadoras Y De Las

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Personas Trabajadoras.

Artículo 94: Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Artículo 95: Entidades empleadoras.

La entidad empleadora estará obligadas a:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

CAPÍTULO VI: Organización para la gestión del riesgo

Artículo 96: En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el colaborador designado para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia es Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas.

Artículo 97: Es responsabilidad de **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN** ha designado a Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas, rrosales@fadop.cl y su teléfono es (56) 226652150.

Artículo 98: Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de capacitaciones, infografías informativas y correos electrónicos informativos

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
--	---	--------------------

y el responsable de esta actividad será **Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas.**

Artículo 99: Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas, rrosales@fadop.cl y su teléfono es (56) 226652150.

Artículo 100: La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante es **Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas.**

Canales de Denuncia				
Tipo de canal	Centro de Trabajo	Responsable	Cargo Responsable	Lugar
Presencial	Fundación Chilena de la Adopción	Ricardo Rosales Hormazábal	Director de Administración, Finanzas y Personas.	Viña del mar 050, Providencia
Virtual	Correo electrónico			personas@fadop.cl
Virtual	Página web			A través del formulario de denuncia.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Artículo 101: Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

CAPÍTULO VII: GESTIÓN PREVENTIVA

Artículo 102: La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

 <p data-bbox="375 153 609 254">Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p data-bbox="630 138 992 205">Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p data-bbox="1143 138 1260 205">Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	--

Artículo 103: El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años, dándola a conocer mediante correo electrónico.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la directiva como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promueven y promoverán una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO VIII: Identificación de los factores de riesgo.

Artículo 104: Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Artículo 105: La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de la directiva y las y los trabajadores.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Carga de trabajo (sobrecarga)

Falta de reconocimiento al esfuerzo

Inequidad en la distribución de las tareas

Comportamientos incívicos

Conductas sexistas

Conductas de acoso sexual

Violencia externa

CAPÍTULO IX: Medidas para la prevención

Artículo 106: En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Artículo 107: En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Artículo 108: Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).

Además, la **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN** organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

Las jefaturas, los y las directoras de área y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Artículo 109: La **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN** informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas telemáticas y/o presenciales, webinars, cartillas informativas u otros y el responsable de esta actividad será **Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas**

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa preventivo de **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN**, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con **Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas, por medio de correo electrónico.**

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

- Capacitaciones

- Difusión a través de correos electrónicos e infografías con información

- Implementación del canal de denuncias

- Difusión del protocolo de prevención de manera periódica

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

CAPÍTULO X: Mecanismos de seguimiento

Artículo 110: La **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN**, con la participación de **Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas**, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a **Ricardo Rosales Hormazábal, director de Administración, Finanzas y Personas**.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple / no se cumple	Capacitaciones
Se cumple / no se cumple	Difusión a través de correos electrónicos e infografías con información
Se cumple / no se cumple	Implementación del canal de denuncias
Se cumple / no se cumple	Difusión del protocolo de prevención de manera periódica

CAPÍTULO XI: Medidas de Resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

Artículo 111: La **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN** establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

 <p data-bbox="375 153 610 254">Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

CAPÍTULO XII: DIFUSIÓN

Artículo 112: Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de difusión digital, mediante envío de correo electrónico a cada una de ellas y publicando el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo en la página web de la **FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN**.

Santiago, [] de octubre del 2024

 <p data-bbox="375 153 610 260">Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

Adjunto 1 ROHS: Comprobante de Recepción de Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

RECIBIDO POR:

Fecha: _____

Nombre: _____

RUT: _____

Firma: _____

Declaro haber recibido de FUNDACIÓN CHILENA DE LA ADOPCIÓN, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual declaro conocer y me comprometo a realizar mi trabajo con la debida precaución, evitando poner en riesgo la seguridad y salud del resto de los trabajadores y las trabajadoras de la misma.

 <p data-bbox="375 153 610 260">Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
---	--	--------------------

Adjunto 2 ROHS: Contacto Organismo Administrador del Seguro

Adjunto 3 RIOHS Formato acta de denuncia

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
--	---	--------------------

CONFIDENCIAL	
ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto			
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Dpto. /Gcia. /Área	
Medio de contacto			
DATOS DEL REPRESENTANTE			
Nombres y apellidos		Dpto. /Gcia. /Área	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto			

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SÍ __	NO __
---	-------	-------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre:		Cargo:	
Rut:		Dpto. /Gcia. /Área	
Medio de contacto			

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		

 <p>Fadop FUNDACIÓN CHILENA DE ADOPCIÓN Y FAMILIA</p>	<p>Reglamento de Orden Higiene y Seguridad</p>	<p>Año 2024 V. 3.0</p>
---	--	----------------------------

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
Nombre	Cargo	Área/unidad/servicio

RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN.

	Reglamento de Orden Higiene y Seguridad	Año 2024 V. 3.0
--	--	--------------------

Adjunto 4 RIOHS Formato de comprobante de recepción de denuncia.



COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ___/___/___

(Fecha de entrega de denuncia)
RECEPTOR/A

NOMBRE-FIRMA



COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ___/___/___

(Fecha de entrega de denuncia)
RECEPTOR/A

NOMBRE-FIRMA

Datos de quien denuncia:

RUT: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Dirección: _____

Comuna: _____