



REGLAMENTO

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ÍNDICE

	Página
1. PREÁMBULO	5
2. PRIMERA PARTE	6
2.1. Título Primero: Generalidades	6
2.2. Título Segundo: Condiciones de Ingreso	6
2.3. Título Tercero: Del Contrato de Trabajo	7
Medidas contra la discriminación arbitraria	8
2.4. Título Cuarto: De la Jornada de Trabajo	8
2.5. Título Quinto: De las Horas Extraordinarias	9
2.6. Título Sexto: Del Control Asistencia	9
2.7. Título Séptimo: De las Remuneraciones	10
2.8. Título Octavo: Del Feriado Legal	11
2.9. Título Noveno: De las Licencias	12
2.10. Título Décimo: De las Informaciones, Peticiones y Reclamaciones	14
2.11. Título Undécimo: De las Sanciones y Multas	14
2.12. Título Duodécimo: De las Normas de Orden	15
A la igualdad de remuneraciones	21
Del procedimiento de peticiones y reclamos	21
Derecho de igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad	22
2.13. Título Décimo Tercero: Del Uso de Medios Tecnológicos	23
3. SEGUNDA PARTE	24
3.1. Título Décimo Cuarto: Normas de Higiene y Seguridad	24
Llamado a la colaboración	24

3.2. Título Décimo Quinto: Disposiciones Legales	25
3.3. Título Décimo Sexto: De las Obligaciones Generales del Empleador	26
3.4. Título Décimo Séptimo: De las Obligaciones de Higiene de los Trabajadores	26
3.5. Título Décimo Octavo: De las Obligaciones de Seguridad	27
3.6. Título Décimo Noveno: Del Cuidado de la Maquinaria, Equipamiento, Herramientas y Vehículos	28
3.7. Título Vigésimo: Normas en Caso de Accidentes	28
3.8. Título Vigésimo Primero: Aviso de Prevención de Riesgos	28
3.9. Título Vigésimo Segundo: De las Prohibiciones	29
3.10. Título Vigésimo Tercero: De las Medidas en Caso de Incendio	30
Clases de fuego y forma de combatirlos	31
3.11. Título Vigésimo Cuarto: Del Comité Paritario	32
3.12. Título Vigésimo Quinto: De las Sanciones en Relación con las Normas de Higiene	33
3.13. Título Vigésimo Sexto: Del Control de la Salud	34
3.14. Título Vigésimo Séptimo: Procedimientos, Recursos y Reclamaciones	34
4. TERCERA PARTE	38
4.1. Título Vigésimo Octavo: Del Derecho a Saber	38
4.2. Título Vigésimo Noveno: De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual	45
Ley N° 20.609 - Medidas contra la Discriminación (Ley Zamudio)	47
Ley N° 21369 – Política de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género	48
Prohibiciones relacionadas con el Tabaco	48
Ley N° 20.949 – Ley del Saco	49
De la Protección de los trabajadores de la Radiación Ultravioleta	50
Normativas y Medidas a aplicar asociadas al COVID 19	52
Ley N° 21.342 - Protocolo de Seguridad Laboral COVID 19	55
Ley N° 21.342 – Seguro individual obligatorio de Salud asociado al COVID 19	56
Obligaciones establecidas por el Instituto en materias del COVID 19	57
Medidas a seguir por el Instituto en caso de trabajadores contagiados por COVID	58

Condiciones específicas de seguridad y salud para trabajadores que realizan trabajos a distancia o teletrabajo (Ley N° 21.220 y Decreto N° 18)	58
4.3. Título Trigésimo: Disposiciones Transitorias	62
ANEXO N°1: De la Jornada de Trabajo y de los Derechos de los Colaboradores	64
ANEXO N°2: Medidas de Seguridad en Situaciones de Emergencia	65
ANEXO N° 3: De la equidad de género, diversidad e inclusión	66
ANEXO N° 4: Del acoso sexual, violencia y discriminación de género	68
ANEXO N° 5: Ley Karín	72
CONSTANCIA	78
CARTA A COLABORADORES	79

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD “INSTITUTO NACIONAL DEL FÚTBOL, DEPORTES Y ACTIVIDAD FÍSICA” “INAF”

PREÁMBULO

El Instituto Nacional de Fútbol, Deporte y Actividad Física (INAF) , para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Libro 1, Título 3, contenido en los artículos 153 y siguientes del DFL N° 1 del 07 de Enero de 1994, publicado en el Diario Oficial del 24 de Enero de 1994, que fijó el texto refundido, sistematizado y coordinado del "Código del Trabajo", y al Art. 67° de la Ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ha confeccionado el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

Las normas que contiene este Reglamento Interno han sido estudiadas y fijadas con el propósito de establecer una armónica relación laboral entre el Instituto y los trabajadores.

Cabe señalar que cada uno de los trabajadores del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física ha tomado conocimiento del presente Reglamento Interno, a quienes se les ha entregado en forma individual un ejemplar impreso de este instrumento.

Las impugnaciones a las normas del presente Reglamento Interno, deberán efectuarse ante el Ministerio de Salud, en lo referente a materias de Higiene y Seguridad, y ante la Dirección del Trabajo, en lo concerniente a materias de Orden.

Para dar cumplimiento a las disposiciones legales señaladas anteriormente, se remitió una copia de este Reglamento al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo.

PRIMERA PARTE

TÍTULO PRIMERO: GENERALIDADES

ARTÍCULO 1°. El presente Reglamento Interno regula las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, prohibiciones y en general las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran en el Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física.

ARTÍCULO 2°. Este reglamento se considerará parte integrante de los contratos individuales de trabajo y será obligatorio para el (la) trabajador (a) el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto. Desde la fecha de su ingreso al Instituto, el trabajador no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento Interno, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo Contrato de Trabajo de conocerlo y de comprometerse a cumplir todas sus disposiciones.

TÍTULO SEGUNDO: CONDICIONES DE INGRESO

ARTÍCULO 3°. Todo trabajador para ingresar al servicio del INAF, deberá presentar los siguientes antecedentes y documentos:

- 1) Cédula de Identidad.
- 2) Certificado de estudios del último curso aprobado o título obtenido.

- 3) Certificado de la Institución Previsional que indique la afiliación y situación del trabajador.
- 4) Último finiquito, si correspondiere.
- 5) Antecedentes oficiales en relación a cargas familiares reconocidas.
- 6) Certificado de situación militar al día (cuando el caso lo amerite).
- 7) Una fotografía tamaño carné.
- 8) Certificado de antecedentes, nacimiento y residencia.
- 9) Tener salud compatible con la naturaleza del trabajo.
- 10) Tener aptitudes de competencia, buena conducta y honorabilidad.
- 11) Cumplir con todas las especificaciones del cargo, determinadas por el área.
- 12) Tener los estudios necesarios solicitados por el Instituto.
- 13) Cualquier otro antecedente que el Instituto estime necesario.

El Instituto se reserva el derecho de rehusar cualquier postulación que sea perjudicial para sus intereses, o de aceptar aquellas que no cumplan los requisitos exigidos cuando la naturaleza del respectivo cargo o las calificaciones que exhiba el postulante así lo aconsejen.

Si de la comprobación posterior se determina que, para ingresar al Instituto, se hubiere presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo.

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales indicados precedentemente, el trabajador deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos, dentro de las 48 horas contadas desde que se produjeron los cambios con las certificaciones pertinentes.

ARTÍCULO 4°. Por razones de buen funcionamiento, el INAF se reserva el derecho a rechazar la postulación de un pariente directo, esto es hasta la tercera línea de consanguinidad o afinidad, de un trabajador. Por las mismas consideraciones, en caso de que dos trabajadores del Instituto contraigan matrimonio podrá trasladar a uno de ellos a otra dependencia del Instituto. Si así se decidiese y en el caso que los trabajadores no estuviesen de acuerdo, podrá decidir la permanencia de uno de ellos, dando la posibilidad de que los mismos sean quienes elijan la opción de permanencia o traslado.

TÍTULO TERCERO: DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 5°. Reunidos los antecedentes anteriores y dentro de los 15 días contados desde la fecha de ingreso del trabajador al servicio del empleador o de 5 días si se trata de

contratos por obra, Trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, éste deberá extender el respectivo contrato de trabajo, en triplicado, que las partes firmarán en conformidad de que todo lo señalado en el instrumento es el fiel reflejo de lo efectivamente pactado.

Las modificaciones al contrato deberán estamparse al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

La remuneración del trabajador deberá actualizarse en el contrato por lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes que haya experimentado.

El trabajador deberá informar al INAF los antecedentes sobre cambios de situación personal, estado civil y especialmente domicilio, por cuanto para todos los efectos legales será siempre y únicamente válido el domicilio contractual. Esta obligación se cumplirá dirigiendo una nota escrita al Instituto.

ARTÍCULO 6°. El contrato de trabajo deberá contener a lo menos las especificaciones que estipula la ley, tales como:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato
- b) Individualización y domicilio de las partes.
- c) Determinación de la naturaleza (o tipo) de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.
- e) Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta.
- f) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- g) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- h) Firma de las partes.

MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación

socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

TÍTULO CUARTO: DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 7°. De acuerdo a la naturaleza de los servicios, los cargos relacionados con los Directores y la Supervisión, se encuentran excluidos de la jornada ordinaria de trabajo indicada en el Art. 22° del Código del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo de dicho artículo. Los trabajadores mencionados también quedan exceptuados del descanso dominical, amparada en el Art. 38° N°7 del DFL N°1. En todo caso el Instituto deberá otorgar un día descanso a la semana en compensación de las actividades

desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del Art. 36° de dicho cuerpo legal.

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser de hasta 45 horas semanales.

La jornada diaria se interrumpe durante 60 minutos para colación, lapso de tiempo que no se imputa a la jornada y que es de cargo del trabajador.

El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante la jornada ordinaria o extraordinaria sin autorización escrita de su jefe directo. Cuando el jefe directo autorice la salida de un trabajador fuera de recintos del INAF, deberá indicar en el formulario en uso, el motivo del mismo en forma clara y precisa.

La empresa podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente con 30 días de anticipación, o comunicarlo a la oficina de Recursos Humanos con antelación a dicho permiso.

TÍTULO QUINTO: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 8°. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuere menor.

ARTÍCULO 9°. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 10°. Serán consideradas horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada ordinaria pactada, previa autorización del empleador y con conocimiento del trabajador, las que deberán pactarse por escrito en cada ocasión.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Será considerado tiempo extraordinario, toda porción de tiempo que supere los 30 minutos desde la hora programada como término de la jornada laboral ordinaria. Todo lo anterior, con conocimiento y consentimiento del empleador. Por lo tanto, se establece para estos efectos una tolerancia de 30 minutos desde el término de la jornada ordinaria, para hacer abandono del lugar de trabajo.

No serán extraordinarias las horas trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

TÍTULO SEXTO: DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 11°. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean éstas ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un reloj control con tarjetas de registro, o en un sistema electrónico o computacional, siendo obligatorio para todos los trabajadores registrar su entrada y salida del INAF. Este sistema no aplica a los Directores y Autoridades del Instituto.

Los trabajadores que por una necesidad urgente deban ausentarse de sus labores durante la jornada de trabajo, deberán formular la solicitud de permiso correspondiente con la debida antelación, reservándose el Instituto, la facultad de acceder o no a otorgar el permiso solicitado. Una vez autorizado el permiso requerido, se dejará expresa constancia en los controles de trabajo y de asistencia que lleve la unidad a que pertenezca el trabajador y a la administración.

TÍTULO SÉPTIMO: DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 12°. Se entiende por remuneración, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador, por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el Art.163° del

"Código del Trabajo", y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes;

- 1) Sueldo: que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo, del Art. 10° del código del trabajo;
- 2) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

ARTÍCULO 13°. Los trabajadores recibirán como remuneración mensual un monto que no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente y que corresponderá a aquella que se haya convenido en el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14°. Las remuneraciones, se pagarán por períodos mensuales vencidos, en dinero efectivo, cuenta vista, cheque o vale vista-bancario a su nombre, en moneda nacional, en las oficinas del Empleador, el último día hábil del mes correspondiente. El Empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes. Con las modalidades de pago precedentemente indicadas, el Instituto dará por satisfecha las disposiciones sobre la forma de pagar las remuneraciones que establece el DFL N° 1 en su Artículo 54°. El Empleador efectuará de esta remuneración las deducciones por impuesto a la renta, imposiciones previsionales y demás que resulten legalmente procedentes, según se establece en los Art.

15° y 16° de este título.

Podrá también optarse por el pago mediante una entidad bancaria, con cargo al empleador lo pertinente a la emisión, y de acuerdo al contrato que se celebre con ésta, siendo el trabajador, la persona responsable de los cargos y del uso de la cuenta vista abierta a su nombre, ante la entidad bancaria que el Instituto determine.

ARTÍCULO 15°. De las remuneraciones de los trabajadores, el INAF deducirá impuestos legales que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con Instituciones de Previsión o con Organismos Públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador descontará de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en la cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su

nombre en una Institución Financiera, o en una Cooperativa de Vivienda. Éstas últimas no podrán exceder un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

ARTÍCULO 16°. Solo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse sumas o porcentajes determinados, destinados efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este párrafo no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador y el empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no están autorizadas en este reglamento interno. Asimismo, considerando el límite antes señalado del 15%, los descuentos quedarán sometidos a las siguientes prioridades:

1. Descuentos por concepto de préstamo o anticipo que el trabajador tenga con el Instituto.
2. Los descuentos se efectuarán según las cantidades informadas por acreedores y permitidas, de conformidad a lo indicado en el párrafo anterior, a menos que el trabajador disponga por escrito en otro sentido. Las deducciones se efectuarán según el orden cronológico de recepción en el Instituto, de notificación de compra y descuento. Para estos efectos se tratará cada compra separadamente y el trabajador podrá cambiar las precedencias solo una vez cada 6 meses.

TÍTULO OCTAVO: DEL FERIADO LEGAL

ARTÍCULO 17°. Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración integra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

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

1. Concepto de Remuneración Integra: El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los Domingos y Festivos igual a la que hubiese obtenido de estar trabajando.

Si durante el feriado se produce algún reajuste legal, convencional o voluntario de las remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponda pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste. El feriado básico no es compensable en dinero, por tanto, el trabajador deberá hacer uso efectivo de él, siendo compensable, por acuerdo de las partes, solo el exceso que pueda producirse por efecto de feriado progresivo.

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta por dos períodos consecutivos.

El trabajador que tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso hacer uso del primer feriado antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

El feriado deberá ser solicitado por escrito con 30 días de anticipación a lo menos, por escrito y dirigido a su Jefe Directo con copia al Encargado de Recursos Humanos. Una vez aceptada la solicitud del feriado, el Jefe Directo debe indicar al Encargado de Recursos Humanos la fecha de comienzo y término del feriado.

Luego el trabajador deberá concurrir a Recursos Humanos a firmar el Formulario de Autorización de vacaciones para ingresarla al registro correspondiente o carpeta del trabajador.

2. Feriado Proporcional: Si el trabajador que cumple con los requisitos para hacer uso de su feriado deja de pertenecer al Instituto por la circunstancia que sea, antes de haber gozado del derecho, deberá recibir de su empleador la compensación económica del feriado.

Si el trabajador cesare en sus servicios antes de haber completado el año que le da derecho a feriado, deberá percibir una indemnización por este beneficio equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre la contratación o la fecha en que enteró el último feriado anual y el término de sus funciones.

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

TÍTULO NOVENO: DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 18°. Por licencias se entiende el período en que, por razones previstas y protegidas por la ley, el trabajador, sin dejar de pertenecer al Instituto, se interrumpen los efectos de la relación de trabajo, estas licencias son:

Servicio Militar: Mientras el trabajador cumple el Servicio Militar o forma parte de las Reservas Nacionales Movilizadas o llamadas a Instrucción, conserva la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración. Cuando el trabajador termine su proceso de instrucción militar, el empleador deberá reincorporar al trabajador a sus funciones o a otro cargo de igual grado y remuneración, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extiende hasta un máximo de cuatro meses.

En caso de que el reservista sea llamado al Servicio por períodos inferiores a treinta días, el personal de reserva tendrá derecho a que el empleador pague, por ese período el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de su cargo, a menos que por Decreto Supremo, se disponga expresamente que sean de cargo fiscal.

Licencia por Enfermedad: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, dará inmediato aviso al Instituto, por sí mismo o por intermedio de un tercero. Asimismo, deberá presentar a su empleador el correspondiente formulario de licencia, en la forma, plazo y condiciones que precisa el Decreto Supremo N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública, certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que ese mismo decreto establece.

La empresa adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores, y respetará rigurosamente el reposo médico de que han hecho uso sus empleados, prohibiéndoles realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en el domicilio del trabajador, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia el trabajador no podrá reintegrarse al INAF.

Licencia por Maternidad: Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, conservándoseles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias en vigor.

Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al INAF la licencia médica que ordena el Decreto Supremo Nº 3, del Ministerio de Salud Pública, del año 1984.

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar, con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el inciso anterior. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido. Con todo, gozará de ello el padre, cuando la madre hubiera fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

También tendrá derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se la haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Estos derechos se extenderán al cónyuge en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Permiso Post Natal Masculino: El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 4 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso se otorgará también al padre que se le conceda la

adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Por otra parte, el Código del Trabajo establece que en los casos de nacimiento y muerte de un hijo/a así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine. De esta forma, el trabajador que ha sido padre tiene derecho a 5 días de permiso pagado, que podrá hacerlo efectivo a contar del día del parto, caso en el cual deberán ser continuos, salvo las interrupciones derivadas de la existencia de días de descanso semanal que incidan en el período, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, en la oportunidad que estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.

TÍTULO DÉCIMO: DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 19°. Las peticiones, reclamos, consultas o sugerencias individuales o generales serán formulados por él o los interesados, por escrito, al Jefe que corresponda.

Las respuestas que dé el empleador a los planteamientos señalados en el inciso anterior podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que el Instituto estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

ARTÍCULO 20°. El empleador en conformidad con el espíritu de colaboración que debe existir en las relaciones laborales, tiene especial interés en el permanente conocimiento, por parte de los trabajadores, de la marcha, problemas y proyecciones del INAF; por lo que:

- 1) Sostendrá reuniones informativas en la medida que sea necesario con los Jefes de cada área y con los Profesores del INAF.
- 2) Cuando los antecedentes deban ser conocidos por todos los trabajadores, las partes, vale decir, el empleador y cada jefe y profesor, harán una comunicación conjunta y escrita que será colocada en lugares visibles del establecimiento.

ARTÍCULO 21°. Cuando un trabajador sea afectado por una sanción de parte del INAF, tal como amonestación grave escrita, multa de conformidad a este Reglamento o terminación del contrato de trabajo, podrá solicitar al empleador o a quien él determine, la

reconsideración de la medida, a través de su Jefe Directo haciendo valer los antecedentes que estime procedente a su petición. La solicitud deberá ser resuelta por el Instituto dentro de un plazo de 5 días a contar de la petición, transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento del Instituto, se estimará que el INAF no acepta la reconsideración. Las peticiones serán dirigidas a la Encargada de Recursos Humanos quien para estos efectos representará al Instituto.

TÍTULO UNDÉCIMO: DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 22°. Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este reglamento, y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con una primera amonestación verbal del Jefe inmediato, con una amonestación por escrito suscrita por la Encargada de Recursos Humanos, en caso de reincidencia, y, en último término, con multas aplicadas por Rectoría, las que podrán ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración bruta diaria del infractor.

ARTÍCULO 23°. El trabajador sancionado con multa podrá reclamar dentro del tercer día, contado desde la aplicación y notificación de la multa, ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 24°. Se entenderá que la multa ha sido aplicada, cuando el trabajador reclame de ella dentro del plazo señalado en el artículo anterior, o cuando habiendo reclamado, la Inspección del Trabajo haya rechazado su reclamo.

TÍTULO DUODÉCIMO: DE LAS NORMAS DE ORDEN

ARTÍCULO 25°. El personal del INAF y su relación con los proveedores, deberá circunscribirse dentro de las siguientes reglas obligatorias de comportamiento:

- 1) No les está permitido a los trabajadores del INAF aceptar invitaciones a eventos, cursos de capacitación o lanzamientos de productos que cuenten con el patrocinio u organización de los proveedores de este mismo.

- 2) No les está permitido a los trabajadores del INAF la aceptación de cualquier tipo de estímulo o incentivos como, asimismo, la participación en concursos auspiciados por los proveedores.

Las reglas de comportamiento antes señaladas son de cumplimiento obligatorio para todo el personal del INAF y su trasgresión significará incumplimiento grave a las obligaciones contractuales y del presente Reglamento Interno, siendo causal inmediata de término de la relación laboral.

En el evento que uno o más proveedores manifestaran su intención de realizar uno o más de los eventos ya señalados, se les deberá informar que tendrán que canalizar dicha iniciativa ante la Rectoría del INAF, la que en definitiva resolverá e informará, según sea el caso.

ARTÍCULO 26°. Serán obligaciones básicas del empleador, las siguientes:

- 1) Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales establecidos (reajustes, periodicidad, montos, etc.)
- 2) Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador.
- 3) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, con la prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
- 4) Instruir adecuadamente y con los medios a su alcance, acerca de los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social.
- 5) Cumplir con las normas contractuales y laborales.
- 6) Oír los reclamos que tanto las jefaturas de los trabajadores, como el interesado directo le formulen, tratando de lograr una rápida y justa solución.
- 7) Dar al trabajador ocupación efectiva en las labores convenidas.

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

La Institución promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos, cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

ARTÍCULO 27°. Serán obligaciones de los trabajadores del INAF, cumplir estrictamente las estipulaciones del Contrato de Trabajo, y las de este Reglamento, que son, entre otras, las que a continuación se señalan:

- 1) El fiel cumplimiento de las estipulaciones del Contrato de Trabajo suscrito con el Instituto, como también, de las disposiciones del presente Reglamento Interno, de los procedimientos administrativos y operacionales, como también las órdenes de sus superiores.
- 2) Estar en su puesto de trabajo en condiciones de prestar servicios a la hora de inicio fijada en su Contrato de Trabajo.
- 3) Informar personalmente o por terceros, dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia, de toda inasistencia por razones de salud u otro motivo justificado. Tal comunicación se hará al Jefe superior inmediato y a la Encargada de Recursos Humanos.
- 4) Justificar oportuna y legalmente inasistencias como también atrasos.
- 5) Cuidar de su aseo y presentación personal al concurrir a su labor. Se prohíbe el uso de joyas y/o accesorios en los varones y en las mujeres, las que representen un peligro de ser objeto de pérdida, hurto o robo al interior del INAF o lugar de trabajo. La contravención a esta norma es de exclusiva responsabilidad del trabajador, no teniendo el Instituto ninguna responsabilidad por eventuales daños que ello podría generar.
- 6) Acudir cuando sea requerido a exámenes médicos periódicos para establecer si sus condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrolla.

- 7) El trabajador, en su caso, deberá cumplir las exigencias impartidas por el Instituto, a fin de observar las obligaciones emanadas de los reglamentos sanitarios del Servicio Nacional de Salud, así como también, de las demás normas que regulan el giro del INAF.
- 8) Observar un trato cortés y deferente con sus jefes y compañeros de trabajo, y en general con las personas que mantengan relaciones con el INAF.
- 9) Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada o turno que le corresponda, no pudiendo ausentarse de él, sin solicitar el permiso respectivo a su Jefe directo, o de quien lo reemplace.
- 10) Cuidar con la mayor diligencia posible las herramientas, máquinas, instalaciones, elementos de trabajo, útiles, equipamiento, mercaderías y productos del INAF, siendo responsable de aquellas que estén para su uso personal o confiado a su cuidado.
- 11) Dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier desperfecto que encuentre en las máquinas, herramientas, equipamiento, instalaciones y en general de cualquier anomalía que pudiera significar un riesgo para los intereses del INAF y la seguridad de las personas.
- 12) Cumplir oportuna y correctamente las instrucciones, normas y funciones inherentes al cargo.
- 13) Emplear los uniformes que el Instituto le otorgue para ser usados en el trabajo.
- 14) Conservar en buen estado instalaciones sanitarias, muebles y demás infraestructura del INAF.
- 15) Dar cuenta a su jefe inmediato de las dificultades que se le presente en el desempeño de sus labores, cualquiera sea su origen.
- 16) Cumplir las medidas que adopte el Instituto para prevenir robos y contribuir a evitarlos.
- 17) Mantener completa reserva de todo lo que llegue a su conocimiento, directa o indirectamente, respecto de cualquier tipo de información del Instituto Nacional del

Fútbol, así como de sus negocios, estrategias, precios, correspondencia, contratos, libros de contabilidad o de cualquier operación, sea cual fuere su naturaleza.

- 18) Registrar personalmente su asistencia al inicio y término de sus actividades laborales.
- 19) Observar una conducta y moralidad intachables, tanto en el trabajo como en sus actuaciones en representación del INAF.
- 20) Participar en Cursos de Capacitación y Perfeccionamiento, Seminarios, Congresos y otras actividades que el Instituto determine en esta materia, debidamente programados y comunicados a los colaboradores.

ARTÍCULO 28°. Serán obligaciones específicas de los dependientes que se desempeñen en las instalaciones del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física, las siguientes:

- 1) Atender las necesidades de los alumnos y al público en forma cortés y eficiente, evitando toda discusión que deteriore la imagen del INAF.
- 2) La atención al cliente obliga al colaborador a mantener la limpieza y aseo, tanto en el interior como en el exterior del Instituto.
- 3) Será de cargo del trabajador el deterioro intencional o culpable de cualquier producto o útiles de trabajo, sin perjuicio de las acciones que procedan.
- 4) Será obligación cooperar en los inventarios periódicos de existencia que se realizan en el INAF.
- 5) Será obligación asistir a los Cursos de Capacitación y de Perfeccionamiento, debidamente programados y comunicados por el Instituto.
- 6) Derivar a su superior inmediato aquellas situaciones sobre consultas o problemas que escapen a sus conocimientos o a sus atribuciones como trabajador.
- 7) Será responsabilidad de los encargados, como también, de todo el personal, velar por el activo fijo e inventario de los productos e implementos que se utilizan en el establecimiento.

- 8) Ser respetuosos con sus superiores y observar las instrucciones que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- 9) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- 10) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento.
- 11) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos e implementos a su cargo por escrito.
- 12) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial el registro de las horas de entrada y salida diarias.
- 13) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- 14) Conservar y guardar los elementos de protección personal que se utilicen en el lugar y oportunidad que le indique su jefe o supervisor o lo dispongan las normas o reglamentos legales sobre la materia.
- 15) Los trabajadores que se retiren del INAF o que cambien de labores y dejen de usar los instrumentos, herramientas, vestimentas e implementos de seguridad que se les hayan otorgado, deberán devolverlos antes de suscribir el finiquito, en el primer caso, o antes de asumir sus nuevas funciones, en el segundo caso.
- 16) Usar las herramientas adecuadas al ejecutar su trabajo, lo que implica no someterlas a esfuerzos para los cuales no están diseñadas. Dar cuenta de cualquier desperfecto, desgaste o anormalidad que éstas presenten.
- 17) Informar a su jefe inmediato o supervisor cualquier dolencia, malestar que pueda afectar su capacidad o seguridad en el trabajo.
- 18) En el caso de ocurrir un accidente de trayecto DIRECTO entre el lugar de trabajo y/o casa habitación, se deberá informar de inmediato a Carabineros, Servicio de

Urgencia o directamente al organismo Administrador del Seguro, para dejar la constancia de lo ocurrido, debiendo, además, avisar al Instituto en cuanto sea posible.

19) Obligaciones específicas del área de Seguridad:

- a) No podrá abandonar su lugar de trabajo hasta que no sea relevado.
- b) Deberá obedecer con prontitud y diligencia las órdenes que le imparta Rectoría o la persona que el Instituto designe como Jefe de Seguridad, como también, deberá transmitir al relevo las tareas no cumplidas, dejando constancia de ello en el Libro de Novedades.
- c) Deberá registrar en el Libro de Novedades toda situación o circunstancia que atente contra la seguridad de las personas, bienes, valores o activos del instituto, tales como, amagos de incendio, riesgos de accidentes detectadas en las inspecciones, escapes de agua y gas, instalaciones y equipos eléctricos defectuosos y/o pérdida de energía, robos o daños a la propiedad, evidencia de daños intencionales, problemas surgidos con trabajadores y/o profesores, personal que ingresa o se retira fuera de las horas de trabajo, etc.
- d) Los hechos que se registren en este Libro de Novedades deberán ser detallados en el mismo orden en que se produjeron, con el fin de evitar o inducir a cambios que lo distorsionen.

20) Obligaciones específicas de la Jefaturas:

Coordinar, controlar e instruir al personal que trabaja bajo su subordinación y dependencia.

ARTÍCULO 29°. Se prohíbe a los trabajadores del Instituto y, constituirá falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, la infracción a cualquiera de las prohibiciones que a continuación se señalan:

- 1) Marcar la asistencia que no sea la personal o hacer marcar la propia por un tercero, en el registro habilitado para estos efectos.
- 2) Ausentarse del lugar específico de trabajo sin autorización del Jefe respectivo.

- 3) Atentar dentro del recinto del INAF, contra la moral y las buenas costumbres.
- 4) Presentarse en estado de embriaguez provocado por el consumo de alcohol o bajo los efectos de drogas de cualquier naturaleza que impidan el correcto desempeño de sus funciones.
- 5) Introducir y/o consumir bebidas alcohólicas o drogas, dentro de los recintos del INAF no autorizados.
- 6) Comprar, vender y/o negociar especies de cualquier naturaleza en las horas de trabajo.
- 7) Permanecer, sin la autorización del jefe respectivo, en el recinto del Instituto, fuera de las horas de trabajo.
- 8) Cambiarse de ropa, calzado o guardar las tenidas en los lugares de trabajo, debiendo hacerlo en los lugares designados para ese efecto.
- 9) Agredir de hecho o de palabra a jefes, subordinados, compañeros de labor, como también, a alumnos o personas que se relacionen con el Instituto.
- 10) Usar herramientas, materiales, equipamiento, útiles, insumos, equipos y cualquier otro elemento de propiedad del INAF, para fines particulares.
- 11) Atentar contra las normas de aseo, seguridad e higiene industrial que sean implementadas por el Instituto o las autoridades competentes.
- 12) Realizar o participar en actividades extra-laborales en las horas de trabajo y dentro del recinto del INAF.
- 13) Sacar o pretender sacar fuera de los recintos del INAF, mercaderías, equipamiento, utensilios, materiales, herramientas o equipos de propiedad del Instituto, sin perjuicio del delito que pueda configurarse.
- 14) Realizar cualquier clase de negociaciones o transacciones directa o indirectamente relacionadas con los productos de propiedad del INAF, sin autorización de las autoridades del establecimiento.

- 15) Fumar, comer, durante la jornada de trabajo y donde exista prohibición en tal sentido.
- 16) Hacer uso particular de informes creados por y/o para el Instituto.
- 17) Tratar y manipular la mercadería y elementos de trabajo en forma negligente o descuidada.
- 18) Insultar o agredir a los clientes.
- 19) Llegar atrasado(a) en forma reiterativa y sin causa justificada.
- 20) Desarrollar durante las horas de trabajo, dentro de las oficinas y dependencias, actividades sociales, políticas o religiosas.
- 21) Registrar la marca de otro trabajador en el reloj control y/o permitir que otro trabajador registre la de uno.
- 22) Recibir, ocultar y llevarse productos que sean obsequiados por proveedores o promotoras.
- 23) Sacar sin previa autorización escrita, productos o material de consumo operacional del instituto.
- 24) Usar el teléfono para fines que no sean los laborales.
- 25) Usar radios o equipos sonoros de uso personal durante la jornada de trabajo.
- 26) Trabajar sobre-tiempo sin autorización previa y escrita del jefe directo.
- 27) Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento, de asuntos personales, de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones o desempeñar otros cargos o funciones en empresas que desarrollen análogas actividades a las que realiza el Instituto.
- 28) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.

- 29) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en las dependencias o lugares de trabajo del INAF.
- 30) Introducir, vender, usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- 31) Ingresar al lugar de trabajo, a trabajar en estado de intemperancia, encontrándose enfermo o en estado de salud resentido y no apto para el trabajo.
- 32) Desconectar, bloquear y operar sistemas computacionales, máquinas y otros elementos, sin la previa autorización por escrito de su jefe directo.
- 33) Realizar conductas constitutivas de acoso sexual o laboral.
- 34) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Institución 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.

ARTÍCULO 30°. Las sanciones por infracciones a las normas precedentemente individualizadas serán de acuerdo a la gravedad de la falta, pudiendo el Instituto adoptar medidas tales como, la amonestación, la multa o el despido.

A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 31°. El INAF cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 32°. Los(as) trabajadores(as) que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquellos(as) trabajadores(as) o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Rectoría o que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la institución y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Rectoría designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, Vicerrectoría Académica y Jefaturas del Instituto, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Rectoría y a la o los denunciantes.

La Rectoría estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

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

ARTÍCULO 33°. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Institución y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

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

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 34°. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

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

TÍTULO DÉCIMO TERCERO: DEL USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

ARTÍCULO 35°. Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de uso de medios tecnológicos del Instituto, tales como: teléfonos fijos, teléfonos móviles, computadores, proyectores, Internet y correos electrónicos, entre otros:

- 1) Los medios tecnológicos sólo podrán ser utilizados por los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, quedando prohibido el uso de los mismos para fines personales, salvo autorización expresa de su superior directo.
- 2) Queda prohibida la instalación en computadores del Instituto, de cualquier software, juego, programa, tenga o no la licencia respectiva, y/o equipos distintos a los que el Área de Informática del INAF designe.
- 3) La Institución podrá controlar y tendrá acceso a toda la correspondencia epistolar, electrónica u otra, que los Trabajadores envíen o reciban de cualquier organismo o institución, sean éstas personas naturales o jurídicas, que se desempeñen como empresas proveedoras o relacionadas con la marcha del Instituto, y especialmente con otras empresas que desarrollen el mismo giro del INAF. Lo anterior no se aplica a correspondencia de carácter privado.
- 4) Con el objeto de controlar el uso de Internet que efectúan los trabajadores del INAF, éste se reserva el derecho de utilizar software que detectan la visita a sitios inapropiados.
- 5) Queda prohibido el uso de cualquier medio electrónico o magnético para difundir información privada del Instituto a terceros de cualquier naturaleza.

La contravención a estas normas será considerada incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

SEGUNDA PARTE

TÍTULO DÉCIMO CUARTO: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 36°. Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del Instituto Nacional de Fútbol, Deporte y Actividad Física, que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad se establece en cumplimiento del artículo N° 67 de la Ley N° 16.744, que estipula normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y del Reglamento sobre

Prevención de Riesgos Profesionales, (D.S. Nº 140 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11-02-1969) y del artículo Nº 153 del Código del Trabajo.

El Art. Nº 67° de la Ley 16.744. Dice textualmente:

“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el artículo 157, párrafo primero, del Código del Trabajo”.

El destino de las multas antes mencionadas, se registrará por lo señalado en el Art. 20° del citado Decreto Supremo Nº 40.

En consecuencia, las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física y pudieran contribuir así al mejoramiento de la seguridad en los lugares de trabajo del INAF.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que, tanto los trabajadores como el Instituto, realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración, para alcanzar los objetivos de controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y las enfermedades.

La empresa desea y espera que todo personal dé un responsable y decidido cumplimiento a cada una de estas normas, ya que su única y principal finalidad es protegerlo de riesgos que pueden ser evitados con la participación de todos.

Las disposiciones que contienen este Reglamento han sido establecidas con el objeto de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pudieran

afectar a los trabajadores del INAF y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad de los lugares de trabajo.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requieren que tanto los trabajadores como el Instituto mismo, realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración, para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por lo anterior, este Reglamento Interno esta destinado a poner a todos los trabajadores del INAF en las condiciones de Higiene y Seguridad necesarias para la no ocurrencia de accidentes del trabajo ni enfermedades profesionales, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en el Instituto.

TÍTULO DÉCIMO QUINTO: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 37°. Definiciones para los efectos del presente Reglamento:

- 1) **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo vínculo de subordinación o dependencia y en virtud de un contrato de trabajo.
- 2) **Jefe inmediato:** Será la persona que tenga a su cargo uno o más trabajadores y el cual se denominará Vicerrector, Director, Jefe de Departamento, Jefe de Área, Supervisor o Encargado. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe inmediato el de mayor Jerarquía.
- 3) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador, en este caso INAF.
- 4) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o enfermedad, definidos expresamente en los Art. 5° y 7° de la Ley N° 1 6.744.
- 5) **Equipo de protección personal:** El elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

- 6) Accidente de trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- 7) Accidente de trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, cuyas normas están expresamente reglamentadas por la Superintendencia de Seguridad Social.
- 8) Comité Paritario: El organismo interno formado por tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores destinados a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial, según lo establece el Decreto Supremo N° 54 de la Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de Marzo y 30 de Agosto de 1979 y Decreto N° 30 del 13 de Agosto de 1988, respectivamente, y cuya actuación esta reglamentada en este documento.
- 9) Normas de seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas del Comité Paritario y Organismo Administrador de la Ley 17.744.
- 10) Área de Recursos Humanos: Dependencia a cargo de Planificar, Organizar, Asesorar, Ejecutar, Supervisar y Promover acciones permanentes para evitar Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 11) Organismo administrador del seguro: Servicio Nacional de Salud, Mutualidades y los organismos de Previsión Social a que se encuentran afiliados los trabajadores y en cuyas leyes orgánicas o estatutos se contemple el pago de pensiones.

El presente Reglamento, exhibido por el Instituto en lugares visibles, se da por conocido de todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por el Instituto.

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus Decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, al presente Reglamento y a las normas, o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del experto en Prevención de Riesgos y del Comité Paritario del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física.

TÍTULO DÉCIMO SEXTO: DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 38°. EL instituto, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, está obligada a proteger a todos sus trabajadores de los riesgos del trabajo, entregándose sin costo alguno para ellos, si es necesario, diferentes tipos de protección personal.

Las mismas disposiciones legales obligan y responsabilizan a los trabajadores de que sean usados en forma permanente a fin de no estar expuesto a riesgos en forma innecesaria.

Los elementos de seguridad que se proporcionan son de propiedad del Instituto, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto del Instituto, salvo que el trabajo así lo requiera y el trabajador se encuentre autorizado para ello.

Los Jefes inmediatos serán los responsables directos en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de normas y reglamentos de seguridad. No obstante, lo anterior será de responsabilidad del trabajador el uso y buen uso de dichos elementos de seguridad.

El empleador deberá, además, disponer del numero de baños, tasas de WC y urinarios que indique la reglamentación sanitaria en relación al número de trabajadores.

TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO: DE LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 39°. Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en el Instituto a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y/o atraer moscas y/o roedores:

- 1) Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos, restos de comida, trapos impregnados en grasa o aceite, etc., debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados.
- 2) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para ello.
- 3) Los trabajadores deberán, en su aseo personal, usar jabón o detergente, prohibiéndose el uso de aserrín, guaipe o trapos que puedan tapar desagües y producir condiciones antihigiénicas.

TÍTULO DÉCIMO OCTAVO: DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 40°.- Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de seguridad en el Instituto a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar accidentes o riesgos que afecten a la salud o integridad de las personas, debiendo adoptarse las siguientes medidas:

- 1) Los Jefes inmediatos serán directamente responsables en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento y de otras que a futuro se dicten.
- 2) El acceso a los extintores deberá mantenerse siempre libre de obstáculos.
- 3) Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestro y de evacuación.
- 4) En caso de producirse un accidente que lesione a algún trabajador, el Jefe inmediato o cualquier persona que presencie el hecho, deberá preocuparse en el acto que el afectado reciba atención de primeros auxilios enviándolo al Servicio Asistencial más cercano del Organismo Administrador del Seguro.
- 5) Cada vez que haya ocurrido un accidente que signifique más de una jornada de trabajo perdida, el Jefe inmediato deberá proceder a practicar una investigación completa del accidente para determinar las causales que lo produjeron, proponer y ejecutar las medidas correctivas o de control enviando dentro de las 24 horas un informe a la Encargada de Recursos Humanos.
- 6) Los trabajadores que tengan a su cargo elementos de protección personal, deberán usarlos en toda la labor que los requiera, no pudiendo admitirse excusa alguna por la no utilización.
- 7) Los elementos de protección son de uso absolutamente personal, prohibiéndose el intercambio o préstamo de los mismos.

- 8) Todo trabajador deberá comunicar de inmediato a su jefe directo cuando su equipo de protección personal ha sido cambiado, sustraído, o cuando haya sufrido deterioro de cualquier especie, para pedir su reposición o colaboración en su búsqueda.
- 9) El trabajador deberá velar para que su equipo se mantenga en buenas condiciones por el mayor tiempo posible.
- 10) El trabajador que reciba un equipo que no sepa usar o que le incomode en exceso para efectuar su labor habitual, deberá dar cuenta de ello a su jefe inmediato para que le instruya sobre el uso o efectúe el cambio de éste de ser posible.

TÍTULO DÉCIMO NOVENO: DEL CUIDADO DE LA MAQUINARIA, EQUIPAMIENTO, HERRAMIENTAS Y VEHÍCULOS

ARTÍCULO 41°. Será obligación de todo trabajador conservar, y dar un uso adecuado a los equipos, maquinarias, bienes, vehículos, elementos e instalaciones en general que el INAF ponga a su disposición para el cumplimiento de sus funciones. Además, deberá informar a su Jefe inmediato acerca de las anomalías, desperfectos u otros similares que detecte.

TÍTULO VIGÉSIMO: NORMAS EN CASO DE ACCIDENTE

ARTÍCULO 42°. El trabajador que sufra un accidente por leve que éste sea o sin importancia aparente, deberá dar cuenta de inmediato a su Jefe directo o a quien lo subrogue.

ARTÍCULO 43°. De acuerdo con el Art. 74° del Reglamento de la Ley N° 16.744, las denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

ARTÍCULO 44°. Los trabajadores deberán cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los Jefes Superiores y/o el Comité Paritario, aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que este ocurrió, a objeto de tomar medidas preventivas que eviten su repetición.

TÍTULO VIGÉSIMO PRIMERO: AVISO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 45°. El INAF cuenta con un Responsable de Prevención de Riesgos Externo y un Comité Paritario los cuales deberán contar con los medios y el personal necesario para ejecutar las siguientes acciones mínimas: planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes de prevención de riesgos y capacitación, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 46°. El Comité Paritario, en conjunto con el profesional experto en prevención de Riesgos deberá llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, y computará como mínimo, la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

ARTÍCULO 47°. Las normas de prevención de riesgos profesionales que imparta el Responsable de Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario serán exhibidas en lugares visibles del INAF y se entenderán conocidas de los trabajadores, a partir de las 48 horas después de exhibidas. En caso de que dichos avisos, carteles y/o afiches sean destruidos, se deberá avisar a la autoridad competente con el fin de reponerlos.

ARTÍCULO 48°. Las resoluciones que adopte el Comité Paritario, en materia de prevención de riesgos profesionales, serán notificadas al Instituto, y éste tendrá un plazo de 30 días para apelar ante el Organismo Administrador del Seguro, si lo estima improcedente o innecesario.

ARTÍCULO 49°. En todo lo que aparezca contemplado en el presente Reglamento, el Área de Prevención de Riesgos se regirá por las disposiciones de la ley N° 16.744 y sus decretos reglamentarios.

TÍTULO VIGÉSIMO SEGUNDO: DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 50°. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador, lo siguiente:

- 1) Concurrir al lugar de trabajo en estado de intemperancia, bajo efectos de sustancias psicotrópicas, prohibiéndose terminantemente ingresar bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o darlas a consumir a terceros.
- 2) Fumar o encender fuego en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.

- 3) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- 4) Ingresar al recinto de trabajo portando elementos peligrosos tales como armas de fuego, arma blanca u otros, salvo a quienes estén debidamente autorizados para hacerlo.
- 5) Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto del Instituto Nacional del Fútbol o en cualquier momento.
- 6) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de la hora de salida, esto en relación con accidentes de trayecto.
- 7) Tratar por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- 8) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos o heridas, cuerpos extraños de algún accidentado.
- 9) Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro trabajador.
- 10) Viajar sobre la carga en camiones, camionetas o pisaderas de dichos vehículos.
- 11) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del Jefe inmediato.
- 12) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- 13) Romper, rayar, tirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones o reglamentos relacionados con Prevención de Riesgos.
- 14) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que el Instituto proporciona.
- 15) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- 16) Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, especialmente cerca de las partes móviles o rotatorias de las máquinas.

- 17) Usar calzado inadecuado, que pueda producir resbalones o torceduras.
- 18) Lanzar objetos, de cualquier naturaleza, dentro del recinto del INAF, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- 19) Intervenir tableros eléctricos.
- 20) Usar equipos personales tales MP3, MP4, IPOD, Celular u otros que requieran audífonos o emitan sonidos.
- 21) Escalar estanterías y usar elementos que no están diseñados como superficie de trabajo para alcanzar productos.
- 22) Realizar trabajos de soldadura o con fuego en lugares no aptos para ello.
- 23) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas no aptas para el traslado de personas (montacargas u otros).
- 24) Efectuar mantención a equipos energizados.
- 25) Trabajar en altura sin los debidos elementos de protección personal (cinturón de seguridad u otros).
- 26) Bloquear acceso a extintores u otros dispositivos de seguridad o contra incendios y de vías de evacuación.

TÍTULO VIGÉSIMO TERCERO: DE LAS MEDIDAS EN CASO DE INCENDIO

ARTÍCULO 51°. En caso de incendio deberán respetarse las siguientes normas:

- 1) El trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación del equipo contra incendio de su sección o área de trabajo.
- 2) El acceso a los equipos deberá mantenerse en todo momento despejado.

- 3) Deberá darse cuenta inmediatamente al Jefe de Prevención de Riesgos o al Presidente del Comité Paritario cuando se haya ocupado un extintor para proceder a su reposición.
- 4) No se podrá encender fuego cerca de los elementos combustibles o inflamables.
- 5) Evitar la acumulación de basura, especialmente: cajas de tubos de tinturas, guantes desechables, toalla nova en los rincones, bancos de trabajo o roperos, ya que estos elementos pueden arder por combustión espontánea.
- 6) Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate de ello dará la alarma a viva voz y tratará de apagar el amago con un extintor portátil.
- 7) Los trabajadores deberán ceñirse al plan de evacuación trazado de antemano, con rapidez y en orden sin descontrolarse, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

CLASES DE FUEGO Y FORMA DE COMBATIRLOS

Conforme a los combustibles comprometidos en Chile, los fuegos se clasifican según norma chilena NCH 934.

A) Fuegos clase “A”

MATERIAL COMBUSTIBLE: Sólidos que producen brasas tales como, papel, carbón, textiles, etc., **EXTINTORES INDICADOS:** Agua, espuma, polvo químico Seco Multipropósito.

B) Fuegos clase “B”

MATERIA COMBUSTIBLE: líquidos inflamables tales como, petróleo, kerosén, alcohol, gasolina, etc., y gases: butano, metano, propano, etc.

EXTINTORES INDICADOS: Espuma, polvos químicos secos, anhídrido carbónico (CO₂).

C) Fuegos clase “C”

MATERIA COMBUSTIBLE: Fuego con presencia de energía eléctrica.

EXTINTORES INDICADOS: Polvos químicos secos y anhídrido carbónico (CO₂).

D) Fuegos clase “D”

MATERIA COMBUSTIBLE: Fuegos en metales combustibles tales como: Magnesio, Titanio, Litio, etc.

EXTINTORES INDICADOS: Polvo Químico Seco especiales.

TÍTULO VIGÉSIMO CUARTO: DEL COMITÉ PARITARIO

ARTÍCULO 52°. De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para el Instituto y los Trabajadores.

ARTÍCULO 53°. Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes del INAF y tres representantes de los trabajadores.

La designación y elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Supremo Nº 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión y sus modificaciones. Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Ser mayor de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Encontrarse actualmente trabajando en el Instituto y tener una antigüedad de un año como mínimo.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictados por el Servicio Nacional de Salud o haber prestado servicios en el Departamento de Seguridad de alguna Empresa por menos durante un año.

Todos los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole la información que requiera, relacionada con las funciones que les corresponda desempeñar. El Comité Paritario se reunirá, en forma ordinaria una vez al mes, pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del INAF. En todo caso deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente grave, a juicio del Presidente del Comité.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo utilizado en ellas.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá sesionar siempre que concurra al menos un representante del INAF y un representante de los trabajadores. Se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Todos los acuerdos del Comité Paritario se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitar la intervención del Organismo Administrador del Seguro, cuyo servicio técnico de prevención decidirá sin ulterior recurso.

Los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités Paritarios que dejen de prestar servicios en el Instituto o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Son entre otras funciones del Comité Paritario:

- 1) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- 2) Vigilar el cumplimiento por parte de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- 3) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en el Instituto.
- 4) Decidir si el accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 5) Sugerir la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirva para la prevención de los riesgos profesionales.
- 6) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro.

El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con el Instituto. En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá el organismo administrador del Seguro.

En todo lo que no aparezca consultado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se regirá por las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus Reglamentos.

TÍTULO VIGÉSIMO QUINTO: DE LAS SANCIONES EN RELACIÓN CON LAS NORMAS DE HIGIENE

ARTÍCULO 54°. Todo trabajador que contravenga las normas de este Reglamento o las instrucciones o acuerdos de Seguridad del Comité Paritario podrá ser sancionado.

ARTÍCULO 55°. En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los Reglamentos Internos se sancionen con multa ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda; de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 157° del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 56°. Los fondos que se obtengan por la aplicación de multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744.

ARTÍCULO 57°. Los casos más graves, después de una investigación y previo estudio y resolución del Comité Paritario, serán sancionados, ya sea con las multas previstas en el Art. 51° de este reglamento o por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 58°. Las sanciones señaladas pueden aplicarse a todos los trabajadores infractores, incluso en el caso de que ellos hayan sido víctimas del accidente.

ARTÍCULO 59°. Corresponderá al Comité Paritario, después de una investigación, determinar si existió negligencia inexcusable o si el acto revistió caracteres de doloso.

ARTÍCULO 60°. Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto el Instituto, Comité Paritario y Trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el DFL N° 1 de 1994, actual Código del Trabajo.

ARTÍCULO 61°. Cuando el trabajador sea sancionado de acuerdo al Art. 50° de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 158° del Código del Trabajo.

TÍTULO VIGÉSIMO SEXTO: DEL CONTROL DE LA SALUD

ARTÍCULO 62°. Cuando el Instituto lo estime necesario y conveniente, podrá enviar a examen médico a cualquier trabajador, con el propósito de mantener un adecuado control de su estado de salud. Los permisos otorgados para estos objetivos se consideran como efectivamente trabajados.

Al momento de su contratación el trabajador deberá informar si padece de alguna enfermedad que afecte su capacidad o seguridad en el trabajo, especialmente si padece de: vértigo, claustrofobia, epilepsia, mareos, afecciones cardíacas, capacidad visual receptiva o auditiva disminuida, problemas hepáticos, etc. También deberá informar de inmediato si una de las enfermedades, como las ya citadas, le afecta mientras está al servicio del Instituto Nacional del Fútbol.

TÍTULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (LEY 16.744 Y D.S. 101)

ARTÍCULO 63°. Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y a la Mutual de Seguridad la de los accidentes del trabajo.

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

ARTÍCULO 64°. Los trabajadores o sus derechos-habientes, así como también, los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho, que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

ARTÍCULO 65°. El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional al 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, si procedieren, que establece este artículo.

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

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo.

Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera 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. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

ARTÍCULO 66°. La Comisión Médica de Reclamos también es competente para conocer de reclamaciones en caso de suspensión por parte de los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenadas.

Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa comisión, se interpondrán por escrito ante la Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

ARTÍCULO 67°. La Superintendencia conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

e) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley 16.395.

f) De los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79 del Decreto Supremo 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 68°. Los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación para el cómputo de los plazos.

ARTÍCULO 69°. Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia, a que se refiere el inciso tercero del Art. 77° de la Ley N° 16.744, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80° y 91° del D.S. 101.

ARTÍCULO 70°. La entidad empleadora deberá denunciar al organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad o, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso en que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que le hubiesen sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad

para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

ARTÍCULO 71°. Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Ministerio de Salud, se deberá poner en conocimiento de ésta dicha circunstancia, el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación que dicho Ministerio le indique.

ARTÍCULO 72°. La denuncia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y debe ajustarse a las siguientes normas:

- 1) Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al Art. 76° de la Ley 16.744 o en su caso, por las personas designadas en el Art. 66° del presente reglamento;
- 2) La persona natural o entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia;
- 3) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 80° de la Ley N° 16.744 y hará responsable al que formuló la denuncia del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional;
- 4) La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

ARTÍCULO 73°. Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla, sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

ARTÍCULO 74°. El médico tratante estará obligado a denunciar cuando corresponda, en los términos del Art. 68° de este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el hecho.

TERCERA PARTE

TÍTULO VIGÉSIMO OCTAVO: DEL DERECHO DE SABER

ARTÍCULO 75°. El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

ARTÍCULO 76°. La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y del Departamento de Recursos Humanos, en su caso.

ARTÍCULO 77°. El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Sobre esfuerzos en manejo de materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna. (lumbagos y otros) • Heridas • Fracturas 	<p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan.</p> <p>Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, y otros).
Proyección de partículas	<p>Lesiones como por ej.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuerpos extraños • Conjuntivitis • Erosiones • Quemaduras • Pérdida de la visión en uno o los dos ojos. 	<p>En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones.</p> <p>A su vez, los trabajadores, deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como: gafas o lentes con vidrio endurecido y protección lateral, caretas protectoras faciales y otros.</p>

Exposición a ruido industrial	Disminución de la capacidad auditiva	En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deberán utilizar protectores auditivos.
-------------------------------	--------------------------------------	--

Caídas del mismo y distinto nivel	<p>Esguinces</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Heridas ? Fracturas ? Contusiones ? Lesiones múltiples ? Parálisis ? Muerte ? 	<p>Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. • Al bajar por una escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos. • Delimitar pasillos y zonas de tránsito y mantenerlos libres de obstáculos. • Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida, antes de subirse.
Contacto con fuego u objetos calientes.	<p>Quemaduras</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Asfixias ? Fuego descontrolado ? Explosión, etc. ? Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Golpeado con o por, en conducción de vehículos	<p>Contusiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Fracturas ☐ Incapacidades ☐ 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos del Instituto Nacional del Fútbol. • Observar el debido resguardo de las normas de tránsito, tanto dentro del Instituto Nacional del Fútbol, recintos de faenas, como fuera de estos. • Señalizar adecuadamente el área exclusiva de movimientos y estacionamientos de los vehículos.
Accidentes en operación de compresores	<p>Heridas</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Contusiones ☐ Fracturas ☐ Lesiones ☐ traumáticas 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Hacer funcionar en forma periódica la válvula de seguridad, para evitar que ésta se agripe. ☐ Drenar el compresor frecuentemente para expulsar el agua que se forme por condensación en el interior del acumulador de aire. ☐ Verificar regularmente el nivel de aceite. ☐ Efectuar el cambio de los lubricantes dentro de los períodos recomendados. ☐ Eliminar las fugas y derrames de aceite. ☐ Verificar que las válvulas de descarga se encuentren abiertas. ☐ Observar en forma periódica la presión de trabajo señalada en el manómetro. ☐ Revisar las conexiones, codos unidos, mangueras y cañerías conductores de aire comprimido. ☐ No permitir el uso de alambres como abrazaderas. ☐ Planificar la mantención del compresor y acudir a personal especializado.

		<p>☐ Proteger los sistemas de transmisión correa polea.</p> <p>☐ Normalizar y señalizar los tableros eléctricos.</p>
--	--	--

<p>Accidentes en operación de herramientas y equipos eléctricos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serrucho Eléctrico • Sierra Corta Metal • Sierra Circular • Taladro Radial • Vibro pisón • Vibrador de Inmersión • Placa Compactadora • Sierra Cortadora de Pavimento • Generador Eléctrico • Trompo 	<p>Heridas Cortantes</p> <p>☐ Heridas Punzantes</p> <p>☐ Contusiones</p> <p>☐ Fracturas</p> <p>☐ Amputaciones</p> <p>☐ Proyección de</p> <p>☐ Partículas</p> <p>Lumbagos</p> <p>☐ Atrapamiento</p> <p>☐ Ruido</p> <p>☐</p>	<p>Al operar las máquinas, herramientas o equipos de trabajo, deberán preocuparse del correcto funcionamiento de éstas.</p> <p>Mantener ordenado y aseado su lugar de trabajo.</p> <p>Poner los dispositivos de seguridad adecuados en partes en movimiento, puntos de operación, transmisiones.</p> <p>☐</p> <p>Mantenimiento periódica de máquinas, herramientas y equipos.</p> <p>☐</p> <p>Utilizar los elementos de protección personal correspondientes.</p> <p>Reparación, limpieza o recarga de combustible debe hacerse con maquinaria detenida o desconectada.</p> <p>☐</p> <p>No operar equipos o máquinas sin estar capacitados.</p> <p>No quitar las protecciones a las máquinas o equipos.</p>
--	--	---

Herramientas de Mano	<ul style="list-style-type: none"> ? Golpes ? Heridas ? Atrapamientos ? Proyección de Partículas ? Lesiones Múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> ? Mantenición 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. ? Utilizar la herramienta sólo para lo que fue diseñada.
<p>Caídas de un mismo o distinto nivel en superficies de trabajo, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escalas Móviles o Fijas • Andamios • Rampas • Escaleras • Pisos y pasillos 	<p>Torceduras</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Fracturas ? Esguinces ? Heridas ? Contusiones ? Lesiones traumáticas ? Parálisis ? Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> ? 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 m de altura, utilizar cinturón seguridad.

<p>Contacto con energía eléctrica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Cuando toma contacto con partes metálicas, carcasa o chasis de equipos, maquinarias, herramientas que se encuentran energizadas, debido a fallas de aislación. 	<p>Quemadura por</p> <ul style="list-style-type: none"> ? proyección de materiales fundidos. Incendios debido a ? causas eléctricas. Asfixia por paro ? respiratorio. Fibrilación ? ventricular. Tetanización ? muscular. Quemaduras ? internas y externas. Lesiones ? traumáticas por caídas. 	<p>No efectuar uniones defectuosas, sin</p> <ul style="list-style-type: none"> ? 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 mantención 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 señalizar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.
--	---	---

Proyección de partículas en trabajos de picado y punteado de concreto	<p>Heridas</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ contusiones ☐ Lesiones múltiples <p>Pérdida de visión</p>	<p>Uso de elementos de protección personal: casco, zapatos de seguridad, antiparras y careta si fuera necesario.</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Prohibido el uso de pantalón corto. ☐ Verificar el buen estado de las herramientas y cuidar de sacar las rebarbas. ☐ Utilizar a superficie de trabajo adecuada, andamio de caballete, cinturón de seguridad, en caso de que el andamio no cuente con baranda (prohibido el uso de escalas).
---	---	--

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Manejo de materiales y maquinarias	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones por sobre esfuerzo (Lumbagos) • Heridas • Fracturas • Quemaduras 	<p>Para el control de los riesgos en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los supervisores, jefes de área y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, mascarillas, calzado de seguridad, faja, etc.) • Se debe revisar la temperatura y el estado de los elementos, especialmente las mangueras, conexiones, planchas, ferro, etc.

Manejo y conducción de vehículos	<input type="checkbox"/> Lesiones <input type="checkbox"/> Heridas <input type="checkbox"/> Fracturas <input type="checkbox"/> Contusiones <input type="checkbox"/> Contusiones múltiples <input type="checkbox"/> Muerte	<p>Para evitar la ocurrencia de colisiones o accidentes de tránsito en el manejo de vehículos, se deben adoptar, entre otras, las siguientes precauciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso del cinturón de seguridad. • Velocidad de manejo adecuado. • Mantenimiento preventivo de los vehículos. • Respetar las leyes del Tránsito.
Incendios	<input type="checkbox"/> Quemaduras en distintos grados. <input type="checkbox"/> Muerte	<ul style="list-style-type: none"> • No fumar en lugares prohibidos. • No encender fuego en cercanías a elementos inflamables.
Electricidad	<input type="checkbox"/> Paralización muscular. <input type="checkbox"/> Quemaduras. <input type="checkbox"/> Fibrilación ventricular. <input type="checkbox"/> Muerte.	<ul style="list-style-type: none"> • Usar conexión a tierra. • No sobrecargar equipos ni derivaciones. • Desconectar aparatos para su mantención o reparación.
Contacto con objetos cortantes	<input type="checkbox"/> Heridas <input type="checkbox"/> Cortaduras	<p>Se deberán utilizar guantes, protectores, elementos, materiales y/o herramientas adecuadas.</p> <p>Las zonas de trabajo deberán estar limpias y libres de vidrios y desechos de materiales.</p>
Uso de computadores	<input type="checkbox"/> Lesiones nivel de extremidades superiores, tales como: Tendinitis, escoliosis, otros.	<p>Descanso de la actividad según reglamento.</p> <p>Efectuar pausas activas cada 45 minutos, levantar los brazos y mantenerlos detrás de la cabeza.</p> <p>Mantener postura adecuada y ubicar el monitor y teclado frente a su cuerpo.</p>
Factores externos, tales como asaltos	<input type="checkbox"/> Traumas psíquicos <input type="checkbox"/> Lesiones corto punzantes <input type="checkbox"/> Heridas de Bala	<p>Capacitación para actuar en casos extremos.</p> <p>Medidas de seguridad apropiadas para la circunstancia.</p>

TÍTULO VIGÉSIMO NOVENO: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 78°. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del INAF. En el Instituto serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual, las siguientes:

- Nivel 1: Acoso leve, verbal; chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico; miradas, gestos lascivos, muecas.
- Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal; llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico; manoseos, sujetar o acorralar.
- Nivel 5: Acoso muy fuerte; presiones, amenazas o menoscabo laboral de cualquier forma, tanto físicas como psíquicas, a fin de conseguir una finalidad de tipo sexual.

Los niveles antes señalados servirán para jerarquizar las conductas de acoso sexual en el trabajo, como también, para establecer las acciones pertinentes, según sea su gravedad.

Artículo 79°. Todo trabajador(a) del INAF que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la administración y/o dirección superior del Instituto, o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 80°. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Instituto en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un trabajador imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad del Instituto derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que el Instituto no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 81°. La denuncia escrita dirigida a la administración deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en el Instituto y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en

lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 82. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 83°. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la administración, disponer de algunas medidas precautorias, tales como, la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 84°. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 85°. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 86°. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 87°. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio de que el Instituto pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 88°. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la administración del Instituto Nacional del Fútbol a más tardar el día 5° contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 15.

Artículo 89°. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 5° de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 90°. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la administración del INAF y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5° día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 91°. El (la) afectado(a) por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 92°. Considerando la gravedad de los hechos constatados, el Instituto procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 93°. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

LEY 20.609 - MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de

discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

LEY 21.369 - POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Conforme lo establece la Ley N° 21.369, el INAF con fecha 25 de agosto del 2022 a través del Decreto N° 002, el Instituto sancionó la Política de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, la que fue elaborada con participación de todos los estamentos que conforman la institución en forma equitativa. Esta política está orientada a prevenir, investigar, sancionar, proteger y reparar a los estudiantes y funcionarios miembros del Instituto que puedan ser objeto de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La política considera como sus destinatarios a:

- Estudiantes, Funcionarios y Docentes, con contrato de trabajo o contrato a honorarios. Como también al personal de empresas que presten servicios para la Institución bajo régimen de subcontratación, concesión o cualquier otra modalidad, sin perjuicio de la normativa del ramo aplicable en sus respectivos contratos de trabajo con su empleador.

esta fue enviada por correo electrónico a todos los funcionarios de la institución y esta publicada en de nuestra página web institucional en el siguiente links <https://www.inaf.cl/equidad-de-genero/>

La ley además exige que toda esta normativa esté incorporada a los contratos de trabajo, por tal motivo tomo acuso recibo y tomo conocimiento de la existencia de:

- Política de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género
- Modelo de Prevención
- Modelo de Investigación y Sanción INAF

PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL TABACO

Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

En los casos en que corresponda, la INAF habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizados.

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir una advertencia de prohibición de fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

1. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quién sea el propietario o de quién tenga derecho de acceso a ellos.
2. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
 - i. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
 - ii. Recintos donde se expendan combustibles.
 - iii. Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.

En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.

1. Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b. Aeropuertos y Terrapuerto.
- c. Teatros y cines.
- d. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f. Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g. Dependencias de órganos del Estado.
- h. Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) anteriores. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

LEY N° 20.949 – LEY DEL SACO

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen el derecho a realizar su trabajo en condiciones de seguridad, donde su salud física y psíquica estén resguardadas. El Gobierno de la Presidenta Bachelet asumió ese compromiso definiendo, por primera vez, una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto marca el inicio de una serie de adecuaciones que las normas deben adoptar para protegerlos.

Por ello y como una forma de fomentar una cultura de prevención de riesgos en el ambiente laboral, comenzó a regir la Ley del Saco, una modificación al Código del Trabajo que reduce el peso de carga máxima permitido para la manipulación manual. Es decir, no se permitirá que los trabajadores operen cargas superiores a 25 kilos. Hasta antes de esta norma, la carga manual autorizada era de 50 kilos, en el caso de los hombres mayores de 18 años. Para los menores de 18 años y las mujeres, con la nueva ley no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilos.

Además, el empleador deberá implementar una serie de medidas de seguridad y mitigación, como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o de la frecuencia con la que manipula la carga.

Todo esto para garantizar la seguridad y prevenir los daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras, considerando que uno de los problemas más graves en ellos son los trastornos músculo-esqueléticos como el lumbago.

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

La Ley N° 20.096, artículo 147 “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores 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. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°18.834 y N°18.883, en lo que fuere pertinente.”

Se considerarán expuestos aquellos trabajadores o trabajadoras 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, según lo establece el artículo 109 a. del Decreto Supremo N° 594.

Los empleadores de trabajadores o trabajadoras expuestos (as) deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas, según lo dispuesto en Artículo 109 b del D.S. N° 594. Las medidas que deben adoptar al menos son:

a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV, incluyendo la de origen solar indicando sus medidas de control, en los siguientes términos. "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y

alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."

b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.

c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas.

d) Implementar las medidas específicas de control, según exposición, siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud, cuyo orden de prioridad van:

1.- Medidas de Ingeniería que puede ser realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo (ejemplos: techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados),

2.- Medidas administrativas que, si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entre otros;

3.- Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar. Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

e) Mantener un programa escrito de instrucción teórico práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros.

Sobre las recomendaciones que disminuiría la exposición dañina a radiación ultravioleta respecto al personal que se debe desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección:

- Proteger la piel expuesta principalmente en las horas de mayor radiación, esto es entre las 10 y 17 horas.
- Disminuir el tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas bajo techo o bajo sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador o trabajadora transpire o se lave la parte expuesta. Es necesario seguir las indicaciones planteadas en Guía Técnica de radiación UV de origen solar y considerar la aplicación de productos FPS 50+ para lugares con mayor albedo, con factores personales de mayor riesgo como personas con fototipos de piel I y II y según faenas.
- Usar protección para los ojos con filtro ultravioleta. En lugares con mucha reflectividad (nieve, arena, agua, altitud, entre otras), las gafas o antiparras deben contar además con protección lateral, protección certificada contra radiación UV ANSI 97% de luz filtrada, idealmente de policarbonato, deben ser neutros, sin poder prismático, y el color no debe impedir la discriminación de colores, y además proteger del brillo incapacitante.
- Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador o trabajadora, para que cubra la mayor parte del cuerpo. Se sugiere seguir indicaciones de Guía Técnica de radiación UV de origen solar.
- Usar sombrero de ala ancha mínima de 7cms., jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello tipo legionario y proteja la cara. En caso de casco, utilizar visera con filtro UV.

Según el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile las medidas de protección a seguir serán:

Índice	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 al sol, buscar la sombra y usar filtro solar.	No requiere protección

NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19

Aspectos generales:

Definición Coronavirus 2019 (COVID-19): enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

Síntomas: Los síntomas de la enfermedad COVID-19 son los siguientes:

- Fiebre (37,8 °C o más),
- tos,
- disnea o dificultad respiratoria,
- Congestión nasal.
- Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
- Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- Mialgias o dolores musculares.
- Debilidad general o fatiga.
- Dolor torácico.
- Calofríos.
- Cefalea o dolor de cabeza.
- Diarrea.
- Anorexia o náuseas o vómitos.
- Pérdida brusca del olfato o anosmia.
- Pérdida brusca del gusto o ageusia.

Clasificación casos vinculados a COVID-19

Se entenderán como casos vinculados al COVID-19, los siguientes:

Caso Sospechoso, Se considera a:

1. aquella persona que presenta un cuadro agudo de infección respiratoria aguda que presente al menos dos de los síntomas de la enfermedad del COVID-19, o si presenta fiebre, anosmia o ageusia.
2. Aquella persona que presenta una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

Estas personas deben realizar un test RT-PCR para SARS-CoV-2 o prueba de antígenos para SARS-CoV-2.

Caso sospechoso de reinfección.

Si una persona presenta un resultado positivo para Test RT-PCR para SARS-CoV-2 90 días después de haber sido caracterizada como un caso confirmado, se considerará como caso sospechoso de reinfección, y se tratará como caso confirmado para todos sus fines."

Las personas que se encuentren como caso sospechoso deberán mantener aislamiento hasta que les sea notificado el resultado del examen.

Caso Confirmado:

Se entenderá que una persona está diagnosticada o es un caso confirmado con COVID-19 cuando se cumpla alguna de las siguientes hipótesis:

- a. La persona cuenta con un resultado positivo para SARS-CoV-2 en un test RT-PCR
- b. La persona se encuentra como caso sospechoso y presenta un resultado positivo en una prueba de antígenos para SARS-CoV-2, tomado en un centro de salud mandatado, para estos efectos, por la autoridad sanitaria.

Corresponde aislamiento según los siguientes criterios:

- a. Si el paciente presenta síntomas, el aislamiento será de 11 días desde la fecha de inicio de los síntomas.
- b. Si el paciente no presenta síntomas, el aislamiento será por 11 días desde la toma de muestra del test PCR.

Con todo, la autoridad sanitaria o el médico tratante podrán disponer un tiempo de aislamiento mayor en consideración a las condiciones clínicas particulares del paciente.

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. Se entenderá como búsqueda activa de casos COVID-19 aquel proceso en que la autoridad sanitaria u otra institución mandatada por ella, realiza test RT-PCR o test de antígeno que cumpla con los criterios establecidos por el MINSAL, independiente de la sospecha clínica de la persona.

Caso Probable

Se entenderá como caso probable cualquiera de las siguientes hipótesis:

a. Caso probable por resultado de laboratorio: aquella persona que cumple con la definición de caso sospechoso, en el cual el resultado de la PCR es indeterminado, o bien tiene una prueba antigénica para SARS-CoV-2 positiva.

b. Caso probable por nexo epidemiológico: aquella persona que cumple los siguientes requisitos:

- i. ha estado en contacto estrecho con una persona diagnosticada con COVID-19.
- ii. desarrolla fiebre (temperatura corporal de 37,8 °C o más) o al menos dos síntomas dentro de los primeros 14 días posteriores al contacto.

No es necesario la toma de examen PCR para las personas que cumplan con este caso, pero si se realiza un examen de PCR para SARS-CoV-2 y este resulta positivo, deberá cumplir con aislamiento de 11 días desde la toma de muestra, y si el resultado es negativo o indeterminado, se seguirá considerando caso probable y deberá mantener aislamiento hasta completar los 11 días desde la fecha de inicio de síntomas.

c. Caso probable por imágenes: caso sospechoso con resultado de test PCR para SARS-CoV-2 negativo, pero que cuenta con una tomografía computarizada de tórax con imágenes características de COVID19 definidas por un médico en la conclusión diagnóstica.

d. Caso probable por síntomas: aquella persona que presenta pérdida brusca y completa del olfato (anosmia) o del sabor (ageusia) sin causa que lo explique.

Deberán permanecer en aislamiento por 11 días a partir de la fecha de inicio de síntomas, y si no tiene síntomas, desde la fecha del examen.

Contacto estrecho

Es la persona que:

1. Ha estado en contacto con un Caso Confirmado o Probable (de acuerdo a la definición oficial) con COVID-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 11 días después del inicio de síntomas del enfermo, o,

2. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido entre 2 días antes de la toma de muestra del test RT-PCR o prueba de antígenos para SARS-CoV-2 durante los 11 días siguientes.

En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara o contacto físico, a menos de un metro, sin el correcto uso de mascarilla.
- Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin el correcto uso de mascarilla.
- Cohabitar o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, viviendas colectivas y recintos de trabajo, entre otros.
- Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin el correcto uso de mascarilla.
- Haber brindado atención directa a un caso probable o confirmado, por un trabajador de la salud, sin mascarilla de tipo quirúrgico y, si se realiza un procedimiento generador de aerosoles, sin respirador N95 o equivalente ni antiparras.

Deberá cumplir con la medida de cuarentena por 11 días, desde la fecha del último contacto aún con PCR negativo.

La Autoridad Sanitaria es la única que define los casos considerados como de alto riesgo (contactos estrechos) y será el Ministerio de Salud el que comunicará a Mutual de Seguridad la nómina de trabajadores contactos estrechos que considera puedan ser de origen laboral.

Nota: Las definiciones son en base a la normativa vigente a la fecha de elaboración de este documento. (Resolución 43 y modificaciones)

Sin perjuicio de lo señalado en lo anterior, en el evento de caso confirmado o contacto estrecho de variante Delta, así como de cualquier otra variante que por sus características la Autoridad Sanitaria determine la implementación de medidas especiales, la Empresa y los trabajadores y trabajadoras deberán sujetarse a tales normas.

PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL COVID 19 (LEY Nº 21.342)

Este protocolo se aplicará durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretado con la ocasión del brote del nuevo coronavirus COVID-19. Del mismo modo, mientras persista la alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratara de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema de inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor que haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley Nº 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los 10 días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante la respectiva Inspección del Trabajo.

El trabajador no puede ser obligado a concurrir a su lugar trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o trabajadora no fueran compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o trabajadora.

El protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID- 19 aplicable debe contener:

- a) Testeo diario de temperatura del personal, cliente y demás personas que ingresan a la empresa.
- b) Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimientos que determine la autoridad sanitaria.
- c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad;

- Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - Comedores y Vías de circulación.
- d) Disponibilidad de agua y jabón, de acceso fácil y dispensadores de alcohol gel certificado, accesible y cercano a los puestos de trabajo.
- e) Medidas de sanitización periódica de las áreas de trabajo.
- f) Medios de protección puesto a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
- g) Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
- h) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- i) Otras medidas que dispongan la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

La empresa, en ningún caso, podrá cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas. Sólo las empresas que cuenten con protocolos de seguridad sanitaria laboral COVID- 19 podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.

SEGURO INDIVIDUAL OBLIGATORIO DE SALUD ASOCIADO AL COVID-19 (LEY 21342)

Se establece este seguro de carácter obligatorio para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial , total o parcial, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador , asociados a la enfermedad COVID-19, tanto para los afiliados a FONASA (grupos B, C y D, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional) como a los cotizantes de ISAPRE siempre que se atiendan en la Red de Prestadores para la cobertura adicional para enfermedades catastróficas (CAEC) conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

También contempla una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado estando vigente la póliza, con o por contagio del virus SARS-CoV-2, causante del COVID-19.

Es obligación y de cargo del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador, cuya prima se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el asegurador desde que asuma los riesgos. Se excluyen de esa obligatoriedad los trabajadores que hayan pactado su jornada bajo la modalidad de teletrabajo a trabajo a distancia de manera exclusiva.

El plazo de vigencia del contrato del seguro será de un año desde su respectiva contratación, hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del nuevo COVID-19. Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece la alerta sanitaria decretada, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el existente.

OBLIGACIONES ESTABLECIDAS POR EL INSTITUTO EN MATERIAS DE COVID 19

En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, la Empresa Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. 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”, disponibles en el sitio web www.minsal.cl, o el que en el futuro lo reemplace, y las regulaciones que en el contexto de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado en el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social

Las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como los trabajadores.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.

3. Desarrollar, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o con un comité de crisis conformado para este efecto, un “plan de trabajo seguro”, que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio.
4. Incluir en el sistema de gestión de riesgos del trabajo el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.
5. Mantener un rol activo en materias de prevención de riesgos, a través del Departamento de Prevención, llevando la gestión del proceso, incluyendo además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas.
6. Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.
7. Vigilar la salud de los trabajadores a través del monitoreo de su estado de salud y desarrollo de protocolos de actuación frente a sospecha de un posible contagio, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Autoridad Sanitaria.
8. Realizar monitoreo del cumplimiento de lo establecido y actualizar periódicamente las medidas desarrolladas, de ser esto requerido.

Las implementaciones efectuadas deben estar documentadas con medios de verificación que permitan su revisión posterior por parte de las instituciones fiscalizadoras competentes.

MEDIDAS A SEGUIR POR EL INSTITUTO EN CASO DE TRABAJADOR CONTAGIADO POR COVID – 19

- a) Si el trabajador confirmado 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. La empresa debería:
 - Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente. ☐ Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19.
 - Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria
- b) Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la empresa debe:
- c) Dar facilidades al trabajador afectado para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 11 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.

- d) Otorgar facilidades para el manejo de contactos estrechos, los que deben cumplir el aislamiento de 11 días desde la fecha del último contacto con el trabajador confirmado con COVID-19. Estas personas deben ingresar a un sistema de vigilancia activa que permita detectar oportunamente la aparición de síntomas sugerentes del cuadro clínico y evitar la propagación de la enfermedad.
- e) Limpiar y desinfectar el lugar con una solución en base a cloro (solución de 1/3 de taza de cloro por cada 4,5 litro de agua), etanol al 62-71% o peróxido de hidrógeno al 0,5% utilizando antiparras, respirador N95 y guantes quirúrgicos. Puede ver ¿Cómo realizar aseo de superficies respecto del COVID-19?
- f) Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley Nº 21.220 y Decreto Nº 18)

Los trabajadores que pactaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida. De esta manera, se aplicará las mismas disposiciones legales que a la sazón se regule para el caso de accidentes del trabajo conforme a la normativa vigente y lo establecido en este reglamento, salvo se trate de un accidente doméstico.

Se entiende por accidente domésticos los accidentes producidos en la vivienda mientras se realizan actividades propias del hogar, o que no se produzcan a causa o con ocasión del trabajo.

Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

1. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

2. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.

3. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, así como también evaluar los eventuales factores de riesgo psicosocial derivados de la prestación de servicios bajo esta modalidad, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con los otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.

4. En base a Matriz de Riesgos realizada, que debe ser informada al organismo Administrador, desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha, así como también, las medidas inmediatas a implementar.

Las medidas preventivas y correctivas deberán seguir el siguiente orden de prelación:

- i. eliminar los riesgos;
- ii. controlar los riesgos en su fuente;
- iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
- iv. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.

5. Al inicio de la prestación de los servicios, capacitar al trabajador e informar por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio

domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar:

- I. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - iv. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - vi. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 - II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 - III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 - IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
 - V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
6. Según defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de mínimo ocho horas) puede realizarla el empleador o el Organismo administrador y deberá incluir los siguientes temas:
- a. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 - b. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo considerando información de enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 - c. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido

por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

7. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.

8. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.

9. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

10. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

11. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá rescribir al empleador la implementación de medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias detectadas, las que igualmente deben ser acatadas por el trabajador.

12. Respaldo documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

13. Informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. De constituirse posteriormente, el empleador deberá dar aviso dentro de los 101 días siguiente de recibida la comunicación.

14. Garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado.

Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo.

a. El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 5º y 42º, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

b. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del alcohol y consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo.

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.

- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.

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

- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

TÍTULO TRIGÉSIMO: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 94°. El presente reglamento comenzará a regir el 01 de mayo 2017, debiendo ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de dicha fecha y fijarse, a lo menos, en sitios visibles del Instituto Nacional del Fútbol y de los establecimientos que ésta tenga, con la misma antelación. Deberá también entregarse una copia al delegado del personal, si existiere, y al Comité Paritario existente en el Instituto.

Artículo 95°. El Instituto deberá remitir una copia de este reglamento al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su entrada en vigencia.

Artículo 96°. Las modificaciones que el Instituto quiera introducir al presente reglamento, después de su entrada en vigencia, se ceñirán al procedimiento establecido en los artículos precedentes.

Artículo 97°. El Delegado del Personal o cualquier trabajador, podrán impugnar las disposiciones de este reglamento, o de las disposiciones que se le introduzcan que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de Salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección

podrán de oficio, exigir modificaciones al reglamento interno del Instituto Nacional del Fútbol, en razón de ilegalidad.

Artículo 98°. El Instituto entregará gratuitamente a cada trabajador un ejemplar impreso del presente Reglamento Interno.

ANEXO N° 1

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LOS DERECHOS DE LOS COLABORADORES

Jornada de Trabajo

El INAF y sus colaboradores, en función de su cargo o actividad, se registrarán de conformidad a los horarios establecidos en el presente Reglamento Interno, cuyos turnos son:

De lunes a viernes:

- De 08:00 a 18:00 horas.
- De 08:30 a 18:30 horas
- De 09:00 a 19:00 horas
- De 09:30 a 19:30 horas
- De 16:00 a 22:30 horas
- De 16:30 a 23:00 horas
- De 14:00 a 22:00 horas

En casos excepcionales, los que se comunicarán oportunamente, la jornada podrá extenderse a los días sábados, caso en el cual el turno de ese día podrá ir de 08:00 a 13:00 horas; o bien, de 10:00 a 15:00 horas. Si este fuese el caso, vale decir, que la jornada se extienda de lunes a sábado, el total de la jornada no podrá exceder de las 45 horas semanales, debiendo, por lo tanto, hacerse los ajustes respectivos a los horarios clasificados bajo la jornada que va de lunes a viernes.

Las jornadas de trabajo, según sea el turno, son programadas y distribuidas de lunes a viernes y de lunes a sábado, con un día de descanso a la semana, las que están determinadas con relación a la función o cargo del trabajador. Para los efectos del cumplimiento legal de la jornada de 45 horas semanales, la administración programa y comunica los turnos con 5 días de anticipación.

La jornada diaria se interrumpe para la colación durante 60 minutos, según sea el turno, lapso de tiempo que no se imputa a la jornada y que es de cargo del trabajador, según se menciona en el inciso tercero del artículo

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá extender la jornada ordinaria hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. Asimismo, el empleador podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida y estipulada precedentemente, hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación, a lo menos.

Derechos de los Colaboradores

- El derecho a la integridad física del colaborador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma por cualquier medio.
- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo.
- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

ANEXO Nº 2: MEDIDAS DE SEGURIDAD EN SITUACIONES DE EMERGENCIA

Con la finalidad de cumplir con las disposiciones legales contenidas en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, que garantiza la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia, incorporadas a su texto por la Ley 21.012 publicada en el Diario Oficial el 09

de junio de 2017, se ha dispuesto el siguiente anexo en relación a las medidas que deberán tomarse en caso de sismo o terremoto.

1. Dirigirse a las zonas de seguridad debidamente señaladas en el Instituto:
 - Multicancha, ubicada en el patio interior
 - Sector de estacionamiento de vehículos ubicado en el sector de ingreso.
2. Recomendaciones
 - Mantener la calma
 - Ubicarse en un lugar que le presente protección frente a caída de objetos en altura o desprendimiento de cielos o escombros.
 - Alejarse de ventanales.
 - No correr, no gritar.
 - No use el ascensor y en caso que se encuentre en pisos superiores utilice para la evacuación ordenada y pausadamente las escaleras.
 - Apagar artefactos eléctricos.
 - Mantener puertas y salidas de emergencias, libres de obstáculos.
 - Si se encuentra al aire libre, aléjese de paredes, postes, cables eléctricos, tuberías aéreas, o lugares en donde existan elementos que puedan caer.
 - No corra hacia las puertas de salida al exterior porque esto es imitado en forma inconsciente por otras personas.
 - Una vez pasado el sismo, si se dispone la Evacuación por la autoridad competente, dirigirse a la zona de seguridad definida por el Instituto en forma calmada, pero rápida.
 - Encontrándose en situación de tranquilidad, tratar de establecer si hay personas atrapadas y procurar cooperar ante la emergencia.
Si se encuentra fuera del Instituto, en la montaña y en zonas cercanas al mar o lagos, definidas como inundables y el movimiento fue de tal magnitud que le impide mantenerse en pie, aléjese a zonas altas definidas como seguras por la autoridad pública.

Si producto del sismo o terremoto, o simplemente ante cortes o interrupción del suministro eléctrico, aplicarán para la evacuación, en lo pertinente, las normas contenidas presentemente.

ANEXO 3: DE LA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Conforme lo establece la Ley N° 21.269 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, publicada el 15 de septiembre de 2021, en el artículo 1° establece que: “El objetivo de la presente ley es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”.

Más adelante el mismo artículo señala que: “la Educación Superior busca la formación integral y ética de las personas, orientada al desarrollo del pensamiento autónomo y crítico, que les incentive a participar y aportar activamente en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, de acuerdo a sus diversos talentos, intereses y capacidades”.

El artículo N° 2 de la mencionada Ley establece que el Sistema de Educación Superior se inspira, en los siguientes principios:

- Autonomía, entendida como la potestad de las instituciones de Educación Superior para determinar y conducir sus fines y proyectos institucionales en la dimensión académica, económica y administrativa, dentro del marco establecido por la Constitución y la ley.
- Calidad, orientada a la búsqueda de la excelencia, al logro de los propósitos declarados por las instituciones en materia educativa, generación de conocimientos, investigación e innovación, asegurando la calidad de los procesos y resultados en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de los criterios y estándares establecidos por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, teniendo como centro a los estudiantes y sus aprendizajes.
- Cooperación y colaboración entre los subsistemas y las instituciones de educación superior que los componen, como factor importante para la búsqueda de la calidad y la equidad, así como también para promover la transmisión y construcción permanente del conocimiento y de las buenas prácticas académicas e institucionales, velando por la integración regional e internacional de redes de conocimientos e intercambio académico.
- Diversidad de proyectos educativos institucionales, promoviendo y respetando la diversidad de procesos y proyectos educativos, que se exprese incluyendo el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad.
- Inclusión de estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria.

- Libertad académica, sustentada en el respeto y la libertad académica, incluyendo la libre expresión de opiniones, ideas e información, respetando el proyecto institucional y su misión.
- Participación de todos sus estamentos en su quehacer institucional, con el propósito de fomentar la convivencia democrática al interior de ellas y el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable y solidaria.
- Pertinencia, promoviendo que las instituciones de educación superior y, de conformidad con sus fines, contribuyan mediante su quehacer permanentemente al desarrollo del país, sus regiones y comunidades, fomentando la vinculación de sus integrantes con las necesidades de la sociedad.
- Respeto y promoción de los derechos humanos, principios que deberán regir siempre en las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje, teniendo presente que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.
- Transparencia, proporcionando información veraz, pertinente, suficiente, oportuna y accesible a la sociedad y al Estado.
- Trayectorias formativas y articulación, mediante el desarrollo armónico y eficiente del proceso formativo de las personas a lo largo de su vida, reconociendo los conocimientos adquiridos previamente.
- Acceso al conocimiento, promoviendo, en el marco de la legislación vigente, mecanismos para el acceso abierto al conocimiento desarrollado dentro del sistema de educación superior, particularmente respecto de aquél financiado con recursos públicos.
- Compromiso cívico, mediante la formación de personas con vocación de servicio a la sociedad y comprometidas con su desarrollo.

Estos principios, contenidos en la Ley de Educación Superior N° 21.0191, que fueron aprobados el 26 de abril de 2028 por el H. Congreso Nacional, constituyen a la vez los principios fundamentales de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física; mediante la aplicación de ellos se busca promover un ambiente de sana convivencia y de relaciones respetuosas como personas libres e iguales en dignidad y derechos al interior de nuestra Casa de Estudios. La trasgresión a cualquiera de estos principios deberá ser denunciada en el más breve plazo, formalmente y por escrito a la autoridad superior inmediata para iniciar el proceso de investigación correspondiente, acorde a lo establecido para este efecto en la Política Institucional de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género vigente.

Esta política entra a regir a partir de la fecha de promulgación del presente decreto.

ANEXO 4: DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Conforme lo establece la Ley N° 21.369, la presente política del INAF, ha sido elaborada con participación de todos los estamentos que conforman la institución en forma equitativa. Esta política está orientada a prevenir, investigar, sancionar, proteger y reparar a los estudiantes y funcionarios miembros del Instituto que puedan ser objeto de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La presente política, que deja sin efecto en lo pertinente el Reglamento de Convivencia Estudiantil (Decreto N° 003 del 23 de enero de 2019); comprende comportamientos o situaciones que puedan afectar a estudiantes de pregrado, pos título o de educación continua; también a docentes, personal profesional, técnico, administrativo y de servicio del Instituto, tengan estos actos lugar tanto al interior de la institución como en actividades académicas, deportivas o sociales que se realicen fuera del instituto o en representación de este.

Constituye acoso sexual, cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, de forma verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que es motivo de ello, que atente contra su dignidad, sea este un hecho aislado o reiterado.

Constituye violencia, cualquier acción o conducta que pueda atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de alguno de los miembros que constituyen la comunidad INAF, ya sea afectándolo en su quehacer estudiantil o laboral

Constituye discriminación de género, cualquier acción o conducta que tienda a afectar a un miembro o miembros de nuestra comunidad por razones de sexo, identidad o condición.

La presente política aborda todo tipo de conductas que puedan vulnerar la dignidad de las personas, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos que puede darse en los siguientes sentidos:

- Vertical descendente: desde una jefatura hacia un subordinado/a.
- Vertical ascendente: desde los subordinados/as hacia una jefatura.
- Horizontal: se da entre pares o grupos de pares.

Acciones de información, difusión y prevención

La política institucional busca cubrir todas las instancias derivadas del quehacer administrativo y académico que pudieran dar lugar a la ocurrencia de acciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género. Para ello y, en primer término, socializar la política institucional a través de reuniones presenciales y/o telemáticas, publicar la política en el sitio web y la intranet institucional y difundirla en la comunidad interna por medio de un díptico o tríptico. Todas las acciones que se realicen tendrán por objeto dar a conocer a la comunidad del instituto las normativas de funcionamiento que garanticen la mayor transparencia en las interrelaciones entre cada uno de miembros que la conforman, entre otras: realizar entrevistas personales con una tercera persona presente, realizar el trabajo de aulas y oficinas con puertas abiertas, uso de recintos como gimnasio, laboratorios y camarines en forma individual o en grupos de no menos de tres personas y resguardar el uso de servicios higiénicos de acuerdo al sexo de los usuarios. En cada uno de estos recintos, se encontrarán ubicadas las normas de uso.

Estrategias de comunicación y capacitación

A fin de garantizar el conocimiento de toda la comunidad del INAF de la política institucional, planes, protocolos y reglamentos referidos al acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el Instituto implementará las siguientes estrategias:

- Incorporar en los programas de la asignatura Ética Profesional de todas las carreras profesionales y técnicas, una unidad inicial que dé a conocer y analice la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Dar a conocer a los participantes de los diferentes programas de Educación Continua, al inicio de cada uno de ellos, la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género;
- Incorporar información sobre la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género en las jornadas de inducción dirigidas a estudiantes, docentes y funcionarios de ingreso;
- Editar un díptico con contenga los principales aspectos de la Política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género, el que será entregado a cada uno de los miembros de la comunidad del instituto y a todos aquellos que se vayan incorporando a la institución
- Hacer llegar a todos los estudiantes del INAF, por medio del SGA UCampus, la política de acoso sexual, violencia y discriminación de género;

- Publicar en el sitio web institucional la Política Institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género;
- Incorporar un acápite sobre la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos de docentes y funcionarios. Además, la misma será incorporada en el Reglamento Interno de Orden, Seguridad e Higiene.
- Desarrollar programas presenciales y/o virtuales de capacitación a docentes, funcionarios y estudiantes representantes de carreras.

Proceso de investigación

El proceso de investigación ante denuncias de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que afecten a miembros de la comunidad del instituto, comprenderá las siguientes sucesivas etapas:

1. Denuncia: deberá ser presentada por el afectado/a, por escrito y fundamentada en detalle, con identificación del denunciante (nombre completo, RUT, función que cumple en la institución, email personal, teléfono, dirección de contacto y nombre de testigo[s] en caso que exista[n]), ante la autoridad superior directa (Director de la Carrera, de pos título o de Educación Continua, Vicerrector Académico o de Administración y Finanzas). Para ello, existirá un formulario disponible en la página web institucional e intranet.
2. Investigación: recibida la denuncia, el receptor hará llegar los antecedentes recibidos al Secretario General para proceder a la investigación que permita corroborar los hechos denunciados, pudiendo para ello, citar a miembros de la comunidad que contribuyan a esclarecer lo expuesto por el denunciante. Para registrar las declaraciones recogidas durante la investigación, el Secretario General contará con el apoyo de un funcionario del instituto que actuará como Actuario del proceso. El plazo para la investigación será de quince días hábiles, los que podrán ser prorrogados por quince días hábiles más.
3. Resolución: cumplido el proceso investigativo, el Secretario General emitirá la respectiva resolución con las consideraciones correspondientes en un plazo no superior a 10 días hábiles. la que será comunicada por escrito y contra firma a los intervinientes.
4. Apelación: el/la o los afectados por la resolución emitida por el Secretario General podrán apelar a la sanción recibida ante el Rector del INAF, por escrito y en un plazo no

superior a 5 días desde la fecha de recepción de la notificación escrita, aportando antecedentes que puedan contribuir a aminorar la sanción recibida.

5. Resolución final: estudiada la apelación presentada por el, la o las personas sancionadas, el Rector del INAF emitirá el fallo final en un plazo no superior a 10 días hábiles, el que será inapelable y definitivo.

6. Para el caso en que el denunciado sea el Secretario General, quien conocerá de la denuncia será el Rector del Instituto quien actuará en única instancia.

7. Para el caso que el denunciado sea el Rector del Instituto, quien conocerá de la denuncia será el Presidente de la Corporación INAF, quien actuará en única instancia.

Acciones de sanción

Las sanciones aplicables ante actos de acoso sexual, violencia o discriminación de género cometidos, según resultado final del debido proceso investigativo, podrán ser calificadas como leves, graves o muy graves y determinarán las siguientes sanciones:

- Falta leve: corresponderá aplicar una amonestación por escrito, la que deberá ser comunicada por la autoridad superior directa al/la sancionado/a y quedar registrada en la hoja de vida del estudiante o funcionario/a sancionado/a.
- Falta grave: en el caso de estudiantes, corresponderá la suspensión temporal del sancionado/a por un período de uno o dos semestres, con la pérdida de todos sus derechos académicos. Esta sanción será comunicada al/la estudiante por el Director de la Carrera y el Vicerrector Académico. En el caso de funcionarios/as, estas conductas se asimilarán a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, pudiendo aplicarse a estos, el término de la relación laboral.
- Falta muy grave: en el caso de estudiantes, corresponderá la cancelación inmediata y definitiva de su matrícula, quedando impedido/a de continuar estudios de pregrado, postulares, de especialización o cualquier otro tipo de actividad académica que sea impartida por el Instituto. Esta sanción, será comunicada al alumno/a por el Secretario General y el Rector del Instituto. En el caso de funcionarios/as, la cancelación inmediata y definitiva de su contrato laboral.

La determinación de la gravedad de la falta estará determinada por quien sustancie el respectivo procedimiento, en el fallo respectivo y siempre tomando en cuenta los hechos denunciados, el resultado de la investigación y las consecuencias para los afectados.

Con todo, cuando los hechos pudieren ser constitutivos de delito, según lo establece la ley, será obligación denunciarlos a la justicia ordinaria; lo anterior sin perjuicio de la investigación propia que realice el INAF.

Acciones de apoyo

Con el objeto de brindar apoyo a los miembros de la comunidad interna que pudieran resultar afectados a causa de denuncias derivadas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, el INAF acuerda implementar diversos mecanismos de apoyo según cada caso, entre otros:

- Asistencia psicológica a cargo de un especialista interno o externo en esta materia;
- Asistencia social a cargo de profesionales de la institución;
- Asistencia médica por un especialista externo cuando la situación lo amerite;
- Asistencia jurídica por profesional de la institución.

Evaluación de monitoreo e impacto

Periódicamente, el funcionario designado por el Rector en conjunto con el Secretario General, serán los encargados de emitir informes al equipo directivo superior del Instituto sobre denuncias registradas y acciones realizadas referidas a la política institucional de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Y a la vez, realizar recomendaciones para la implementación de nuevas acciones de prevención en favor de la toda la comunidad del instituto.

ANEXO 5: LA LEY N°21.643 O CONOCIDA COMO “LEY KARIN”

Esta norma garantiza una protección y prevención igualitaria ante casos de acoso en el ámbito laboral, la cual entra en vigor el 01 de agosto de 2024 y rige para el sector público, privado y Fuerzas Armadas.

MARCO GENERAL

Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y/o de violencia en el trabajo.

QUÉ ES EL MALTRATO LABORAL

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo o afectando o degradando el clima laboral.

- Se presenta como una agresión esporádica.
- La conducta puede ser generalizada.
- La conducta puede ser evidente.
- Afecta la dignidad de las personas

QUÉ ES EL ACOSO LABORAL

Conducta constitutiva de agresión u hostigamiento, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- Se presenta como una agresión esporádica.
- La conducta puede ser generalizada.
- La conducta puede ser evidente.
- Afecta la dignidad de las personas.

QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL

Es la conducta realizada por una persona 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.

- Comportamiento de índole sexual.
- No consentido por la persona a la que va dirigida.
- Que incide negativamente en su situación laboral.

QUÉ ES EL VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Constituyen actos de violencia en el trabajo:

- Amenazas.
- Comportamiento agresivo (verbal).
- Uso fuerza física.
- Uso de objetos o armas contra un empleado.

TIPOS DE ACOSO LABORAL

Vertical Descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.

Vertical Ascendente: Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabulados para hostigar a la jefatura.

Horizontal: Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

TIPOS DE ACOSO LABORAL

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 ascendiente y descendiente.

DEFINICIÓN DE LUGARES DE TRABAJO

Constituyen lugares de trabajo:

- El propio lugar de trabajo.
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales y/o deportivas, relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo.
- Alojamiento proporcionado por el empleador.
- Trayectos entre domicilio y lugar de trabajo.

REQUISITOS PARA LA CONFIGURACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Constituyen requisitos:

La conducta debe consistir en una agresión u hostigamiento;

La conducta debe producirse en forma permanente o por una única vez;

El comportamiento debe ejecutarse por cualquier medio (verbal, escrito o gestual); y

La conducta debe tener como efecto una lesión a su dignidad personal (menoscabo, maltrato o humillación), o la puesta en riesgo (amenaza) o el perjuicio (daño) de su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

La configuración del acoso sexual requiere un acto único:

Para que se configure una situación de acoso sexual basta que exista un único comportamiento de parte del sujeto activo (cualquier persona cuyas conductas sean de naturaleza sexual).

REQUISITOS PARA LA CONFIGURACIÓN DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Configuran actos de violencia en el trabajo:

- Existencia de una conducta violenta;
- El comportamiento se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios;
- La violencia debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, proveedores o usuarios.

Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.

- Se presenta como una agresión esporádica.
- La conducta puede ser generalizada.
- La conducta puede ser evidente.
- Afecta la dignidad de las personas.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. (todas estas en la medida que no son consentidas).

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, por ejemplo: los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra.
- Tratar a un trabajador como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

Constituyen ataques a la vida privada:

- Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador.

- Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.
- Hacer parecer estúpido a un trabajador.
- Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de un trabajador.
- Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador.
- Mofarse de la vida privada de un trabajador.
- Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

- Adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.
- Elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo para estos efectos.
- Identificar los riesgos psicosociales del acoso y la violencia laboral, destacando una perspectiva de género.
- Informar semestralmente los canales de recepción de denuncias y las instancias estatales para efectuar denuncias de acoso y violencia.
- Garantizar procedimientos de investigación y sanción que primen los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Adoptar medidas como la separación de espacios físicos y la redistribución del tiempo de la jornada.
- Proporcionar atención psicológica temprana al denunciante a través de los organismos administradores de la ley sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Asegurarse de que las investigaciones sean realizadas por un trabajador con formación en acoso, género o derechos fundamentales.
- Aplicar sanciones dentro de los 15 días posteriores a la recepción del informe de investigación, si procede.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Todas las investigaciones de acoso se deberán ceñir a lo señalado en el Reglamento de la ley, y los plazos contenidos en la norma son de días hábiles, entre lunes a viernes, salvo que el Reglamento diga expresamente lo contrario.

OBLIGACIÓN DEL INVESTIGADOR

- Desarrollar la investigación siguiendo lo indicado en este Reglamento, y dentro de los plazos.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, garantizando su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- Guardar reserva de la información.

OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Cumplir con las medidas de resguardo.
- Colaborar con la investigación.

DERECHOS DE LOS SINDICATOS

- Colaborar con empleadores para implementar el procedimiento de investigación de acuerdo con las directrices del Reglamento.
- Representar a aquellos afectados, que sean parte de su organización y previo requerimiento, por los hechos denunciados.
- Aportar información en la investigación.

RECEPCIÓN DENUNCIA

Para efecto de denuncias:

- El empleador deberá informar al trabajador si quiere iniciar una investigación interna.
- No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, se proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
- El Empleador deberá informar a la Contraloría General de la República / Inspección del Trabajo el inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas (3 días desde recepción denuncia).

- Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo (administrador), la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
- Se deberá informar por escrito la persona a cargo de la investigación.
- Se podrá solicitar el cambio de la persona encargada por falta de imparcialidad. La municipalidad deberá fundadamente resolver (mantener o cambiar) dejando constancia escrita en el informe.
- Todas las declaraciones deberán tener un registro por escrito siempre en papel y con la firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
- Finalizada la investigación interna 2 días para remitir investigación a la Inspección del trabajo para sus observaciones.

DE LAS SANCIONES

Las sanciones por el incumplimiento de la presente ley podrán ir desde la amonestación verbal, hasta amonestación escrita, multas y, en casos más graves, podrá dar lugar al término del contrato, sin derecho a indemnización, en virtud de las causales legales del artículo 160 del Código del Trabajo (número 1 letras b) o f), según corresponda).

CONSTANCIA

YO: _____

RUT: _____

Declaro recibir en este acto, una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física, del cual soy trabajador(a) dependiente.

Me comprometo a leerlo íntegramente y a acatar todas las disposiciones en el contenidas.

Firma del Trabajador

____/____/____

Fecha

ESTIMADOS COLABORADORES

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 156 del DFL N°1 de 1994, actual “Código del Trabajo”, tengo el agrado de enviar a Uds. una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física, el cual regirá a partir del día 01 de marzo de 2023.

Lo anterior, dentro del plazo de 30 días anteriores a la entrada en vigencia, de conformidad a lo estipulado en el citado cuerpo legal.

Saluda atentamente a Uds.

Martín E. Mihovilovic Contreras
RECTOR INAF

El presente Reglamento fue actualizado el 01 de agosto de 2024 y a partir de la cual entra en vigencia.

REGLAMENTO DE
**Reglamento Interno
de Orden, Higiene y Seguridad**

