

ANEXO REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD PARA ADECUAR DISPOSICIONES A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTRAS DISPOSICIONES

Corporación Jesús Niño RUT 73.064.000-5

Fecha vigencia modificaciones versión 1: 01/08/2024



Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones.



Antecedentes generales

1. Introducción:

El presente documento, titulado "ANEXO REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD PARA ADECUAR DISPOSICIONES A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO", tiene como propósito modificar y actualizar diversos artículos y capítulos del "REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD" de la Corporación Jesús Niño, en conformidad con los requerimientos establecidos por la Ley 21.643, conocida como Ley Karin.

La implementación de estos cambios refleja nuestro firme compromiso con la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso, alineado con los más altos estándares de conducta y prevención de acoso sexual, laboral y cualquier forma de violencia en el trabajo. Estos ajustes normativos son esenciales para asegurar que nuestras políticas internas estén en plena concordancia con la normativa vigente y que todos los miembros de nuestra comunidad laboral se sientan protegidos y valorados.

Este anexo detalla las modificaciones específicas necesarias para cumplir con las disposiciones de la Ley Karin, proporcionando así un marco claro y efectivo para la prevención y manejo de situaciones de acoso y violencia laboral, y reafirmando nuestra dedicación a mantener un entorno laboral sano y seguro para todos y todas.

2. Objetivo:

El objetivo de realizar estas modificaciones es garantizar la completa adecuación a los principios y disposiciones de la Ley 21.643, conocida como Ley Karin. Esta ley establece un marco normativo para la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y cualquier forma de violencia en el trabajo, con el propósito de proteger la integridad y dignidad de todas las personas en el entorno laboral. Las modificaciones buscan:

- Fomentar un ambiente de respeto y seguridad: Asegurar que todos los miembros de nuestra comunidad laboral trabajen en un entorno donde se respeten sus derechos y se valore su bienestar.
- Prevenir conductas inapropiadas: Implementar mecanismos efectivos para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia, creando un entorno de cero tolerancia hacia estas conductas.
- Promover la equidad y la justicia: Garantizar que todas las personas tengan acceso a un proceso justo y equitativo en caso de reportar incidentes de acoso o violencia, proporcionando apoyo y recursos necesarios.

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones.

Antecedentes generales

- Fortalecer la cultura organizacional: Integrar estos principios en la cultura de nuestra organización, promoviendo valores de respeto, empatía y colaboración entre todos los miembros del equipo.
- Cumplir con la normativa vigente: Asegurar que nuestras políticas y procedimientos estén alineados con la Ley Karen, cumpliendo con las obligaciones legales y protegiendo a nuestra comunidad laboral.

Estas modificaciones reflejan nuestro compromiso con la construcción de un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo, en el que cada persona pueda desarrollarse profesionalmente con plena dignidad y bienestar.

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Corporación Jesús Niño, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas, honorarios, y de los proveedores; desde el 01 de agosto de 2024. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, voluntariado, usuarios o participantes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones:

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad es un documento normativo que establece las directrices y procedimientos que deben seguirse en una organización para garantizar un ambiente de trabajo seguro, ordenado y saludable. Este reglamento abarca aspectos relacionados con la conducta de los trabajadores, las medidas de seguridad y salud ocupacional, y las políticas de higiene en el lugar de trabajo. Su propósito es prevenir accidentes laborales, promover el bienestar de los empleados y asegurar el cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 21.643, conocida como Ley Karin, es una normativa chilena que establece medidas específicas para la prevención, denuncia y sanción del acoso sexual, laboral y cualquier forma de violencia en el entorno laboral. Esta ley tiene como objetivo proteger a los trabajadores y trabajadoras, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y libre de conductas inapropiadas que afecten su dignidad e integridad. La Ley Karen introduce cambios significativos en los reglamentos internos de las empresas, obligándolas a implementar protocolos claros y efectivos para manejar y prevenir situaciones de acoso y violencia laboral.

5. Elementos que se modifican de "Reglamento interno de orden, higiene y seguridad"

Este anexo modifica las siguientes disposiciones y/o capítulos del reglamento original. Desde el 01 de agosto de 2024 aplicaran las disposiciones del presente anexo en los artículos y/o capítulos que se modifiquen.

En caso de discrepancias y/o contradicciones entre el presente anexo y otros capítulos y/o artículos y/o disposiciones del "Reglamento interno de orden, higiene y seguridad", se resolverán en base a la jurisprudencia emanada de organismos competentes y en base a aquella que este alineada con los principios y normativas establecidas por la Ley 21.643.

Los capítulos que son modificados son:

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones.



Antecedentes generales

Título II: Del contrato de trabajo.

Título III: Jornada de trabajo y descansos

Titulo IV: De las horas extraordinarias

Título V: De los permisos

Titulo VI: Del feriado anual

Titulo IX: Informaciones, peticiones y reclamos

Titulo XVI: De las obligaciones

Titulo XVII: De las prohibiciones

Título XVIII: Termino del contrato de trabajo

Título XIX: Del acoso sexual

Se deja constancia que todo cambio a nivel normativo y/o legal definido por la autoridad competente, tiene preponderancia sobre el presente reglamento (Ley Karin, Ley 40 horas, Ley TEA, etc.)

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



II. Del contrato de trabajo

Se agrega:

Artículo 7.1°: Los contratos, finiquitos y otros documentos laborales podrán ser escriturados, firmados y validados por los mecanismos electrónicos que disponga la Dirección del Trabajo.

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



III. Jornada de trabajo y descansos

Se modifica:

Artículo 8°: Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato. Constituirá también Jornada de Trabajo el tiempo en que el trabajador, durante o dentro de esta y por causas que no le sean imputables, permanezca inactivo a disposición de la Empresa. El tiempo que el trabajador ocupe en cambiar de vestuario y en aseo personal no se computará para efectos de determinar la jornada efectiva de trabajo, salvo indicación expresa en contrario en el contrato individual de trabajo o en el presente Reglamento Interno

La duración y distribución de la Jornada de Trabajo será la establecida en los respectivos contratos individuales, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la Ley ni alterarse, sino en los casos previstos por esta. La jornada diaria de trabajo se suspenderá para efectos de colación en conformidad a lo pactado en los respectivos instrumentos individuales o colectivos de trabajo y en subsidio de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo no excederá las horas máximas establecidas en la Ley 21.561 que reduce gradualmente la jornada laboral, según el siguiente proceso de ajuste:

Vigencia	Jornada ordinaria semanal
26/04/2024	44 horas
26/04/2026	42 horas
26/04/2028	40 horas

Los sistemas de turno, horarios y demases, serán establecidos en base a los señalado en la Ley 21.561, sus reglamentos y/o dictámenes si los hubiese. Las adecuaciones horarias contractuales serán establecidas en base a los mismos criterios.

La jornada laboral no podrá exceder las 10 horas diarias, con un máximo de 2 horas extraordinarias adicionales.

Los trabajadores, cuyas funciones lo permitan y no se vea afectado el servicio, y sean madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y a las personas que tengan el cuidado personal de éstos, podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada. Las solicitudes se harán en base a lo señalado en Ley, reglamentos y dictámenes respectivos.

El empleador puede negarse a la banda horaria que un trabajador/a solicite, si la empresa funciona en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público o trabajo directo con niños, niñas y jóvenes bajo su cuidado/supervisión, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

En base a la Ley N° 21.645, denominada "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal", los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad, sin recibir remuneración por dicha actividad, tendrán la posibilidad de que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita. Esta alternativa no será aplicable a trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados. El trabajador deberá realizar un requerimiento por escrito acreditando su situación y señalar la combinación fija de tiempos presenciales y a distancia, los que no pueden superar los límites diarios y semanales de trabajo. El empleador deberá responder dentro de 15 días, pudiendo aceptar la propuesta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta acreditando que la naturaleza de las funciones del trabajo no lo permite, o que el trabajador no tiene condiciones de conectividad o de seguridad y salud en el lugar que desempeñará sus labores. Esta modalidad no implicará una alteración en las condiciones pactadas, ni que el empleador deba disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores. De aceptarse, el empleador deberá regular esta modalidad en un anexo de contrato de trabajo, dejando constancia del trabajo de cuidado no remunerado del trabajador y el medio de acreditación de dicha circunstancia, como también, de la fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial y teletrabajo. Por causas sobrevinientes, el trabajador podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los Gerentes, Administradores, Coordinadores/Directores de Programas, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

La Distribución de la Horarios será definida en los respectivos contratos de trabajo individuales; ya que, por la naturaleza de los distintos programas desarrollados por la Corporación, no se pueden establecer sistemas de turnos estandarizado.

La Jornada Ordinaria podrá excederse, y los trabajadores tendrán la obligación de laborar, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en el funcionamiento de la Empresa, en algunos de los siguientes casos:
a. Cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito.
b. Cuando deban impedirse accidentes.
c. Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o

instalaciones.

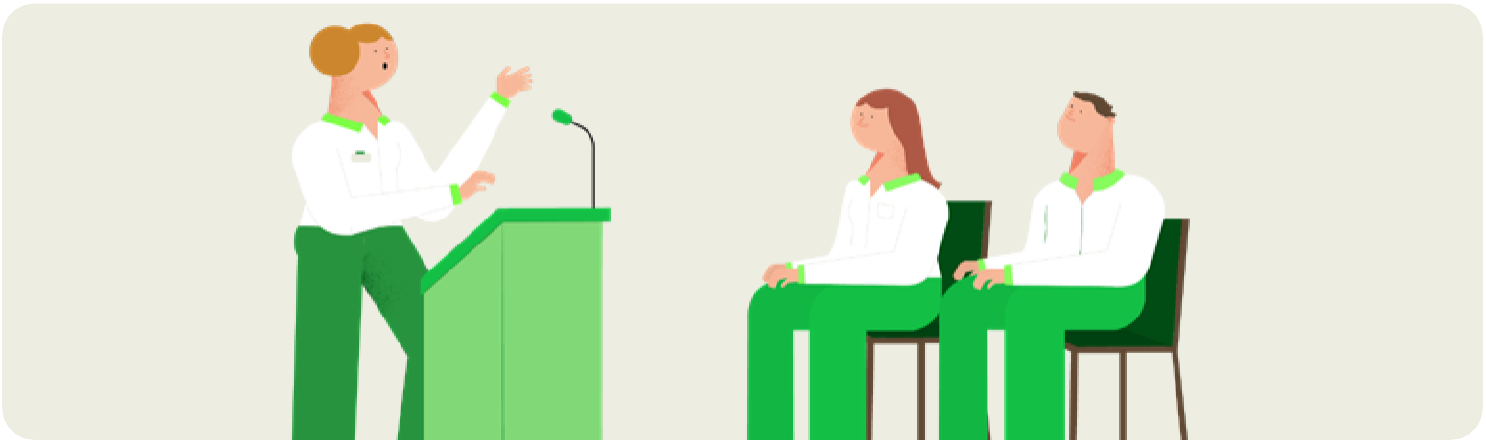
En estos casos, las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, las coordinadoras de programas de Corporación Jesús Niño.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a Héctor Correa Galaz, hector.correa@jesusnino.cl, fono +56982284031.

Se agrega:

Artículo 8.1°: Toda mención en Reglamento de orden, higiene y seguridad que señale jornada laboral máxima de 45 horas, se modifica a lo señalado en la Ley 21.561

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



IV. Horas Extraordinarias

Se modifica:

Artículo 18°: Una vez autorizadas las horas extras, se cancelarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. El plazo para el cobro de las horas extraordinarias prescribe en el plazo de seis meses, contado desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Las horas de sobretiempo (extraordinarias) podrán, por medio de un pacto escrito, ser compensadas otorgándose al trabajador hasta 5 días adicionales de feriado, descanso es pagado.

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



V. De los permisos

Se modifica:

Artículo 20°: Todos los permisos que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberán estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso en la Corporación y firmado por ambas partes.

Deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores. Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos y deberá acudir siempre a la jefatura superior para solicitarlos.

Todo trabajador con jornada completa podrá pedir hasta 5 días de permiso para trámites administrativos o exámenes de salud al año con goce de sueldo. Dicho permiso podrá fraccionarse hasta en ½ jornada. El permiso debe contar con la autorización expresa del jefe directo, el cual podrá negar el mismo si la ausencia del trabajador afectase el funcionamiento de la empresa o haya más trabajadores con permiso, feriado legal o licencia médica. Los permisos se pueden solicitar a contar del tercer mes de ingreso a la empresa y siempre de manera proporcional a la jornada y tiempo de ingreso a la empresa. En caso de negar el permiso porque la ausencia del trabajador afecta el funcionamiento de la empresa, el jefe directo propondrá al trabajador dos fechas alternativas dentro de los 30 días siguientes del permiso original.

El empleador podrá solicitar comprobante que acredite la causa del permiso respectivo (certificado médico, del colegio de hijos, etc.). En caso de que se dé o argumente una causa falsa o maliciosa para la autorización del permiso respectivo, será considerado falta tipo 3.

Los trabajadores con jornada menor a la completa podrán solicitar permisos administrativos de manera proporcional a sus horas de trabajo.

Todo otro permiso, deberá solicitarse a la jefatura directa con a lo menos 48 horas de antelación. La jefatura directa podrá autorizarlos o rechazarlos a su entero arbitrio; a excepción de aquellos autorizados expresamente por la Ley. Estos permisos serán sin goce de sueldo o podrán compensarse recuperando horas dentro de los 6 meses siguientes.

Se exceptúa del requerimiento de aviso de 48 horas y autorización de jefatura directa, a aquellos permisos laborales para trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores con Trastorno de Espectro Autista (TEA), según la Ley N°21.545.

La Ley 21.545 define en su artículo 2° que es una persona con espectro autista como “aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos “.

Este permiso es un beneficio para padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, para que puedan acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

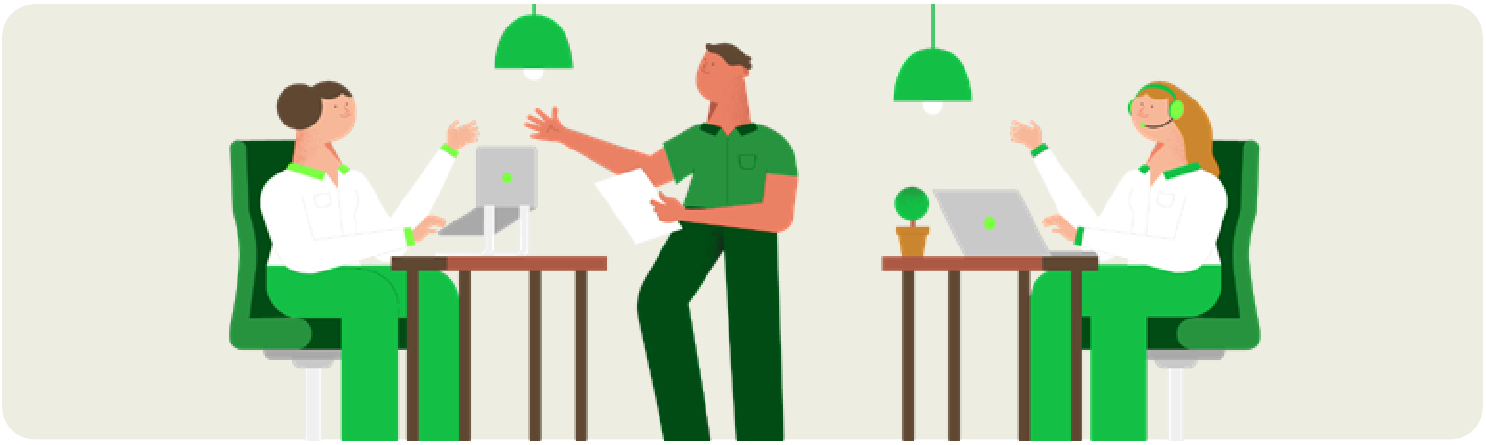
Para poder hacer uso de este permiso consagrado por Ley, el o la trabajadora deben cumplir lo siguientes requisitos:

1. Que el TEA haya sido debidamente diagnosticado y para ello el trabajador debe dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo. (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-124446.html) y enviar comprobante del trámite al empleador.

2. El permiso es sólo para acudir a emergencias que afecten la integridad del menor con TEA, si bien la ley no las he definido, la Dirección del Trabajo lo interpreta como “aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de un suceso intempestivo e importante que amenace la integridad física o síquica de un menor de edad diagnosticado con trastorno del espectro autista en el establecimiento educacional donde curse sus estudios”.

3. El permiso está limitado sólo para asistir a los establecimientos educativos y no procede respecto de otros lugares.

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



VI. Del feriado anual

Se modifica:

Artículo 29°: El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la Corporación de preferencia en verano, considerando las necesidades del servicio.

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

En base a lo establecido en la Ley N° 21.645 denominada "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal", se podrá durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, aquellas personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada tendrán los siguientes beneficios:

- Preferencia en el otorgamiento de feriados por sobre otros trabajadores que no tengan estas obligaciones.
- Modificar transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal del trabajador, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible con ello. Para lo anterior, el trabajador deberá realizar una propuesta al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación, para que la empresa se pronuncia a su respecto. El empleador deberá dar su respuesta dentro de los 10 días siguientes a la propuesta presentada por el trabajador, pudiendo aceptar la propuesta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta acreditando las circunstancias que lo justifiquen. De realizarse la modificación transitoria, deberá suscribirse un anexo al contrato de trabajo dando cuenta de ello. Con ocasión de esta modificación, no podrá alterarse la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados, la remuneración del trabajador, ni implicará que el empleador deba disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

Corporación Jesús Niño, como empleador, se rige por los principios de parentalidad positiva, el principio de corresponsabilidad social y el principio de protección a la maternidad y la paternidad.

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



IX. Informaciones, peticiones, reclamos

Se modifica:

Artículo 49°: La Corporación, contribuyendo con el espíritu de colaboración directa que debe existir entre las partes en el marco de las relaciones laborales, reconoce y garantiza el derecho de sus trabajadores a formular sugerencias, consultas y reclamos.

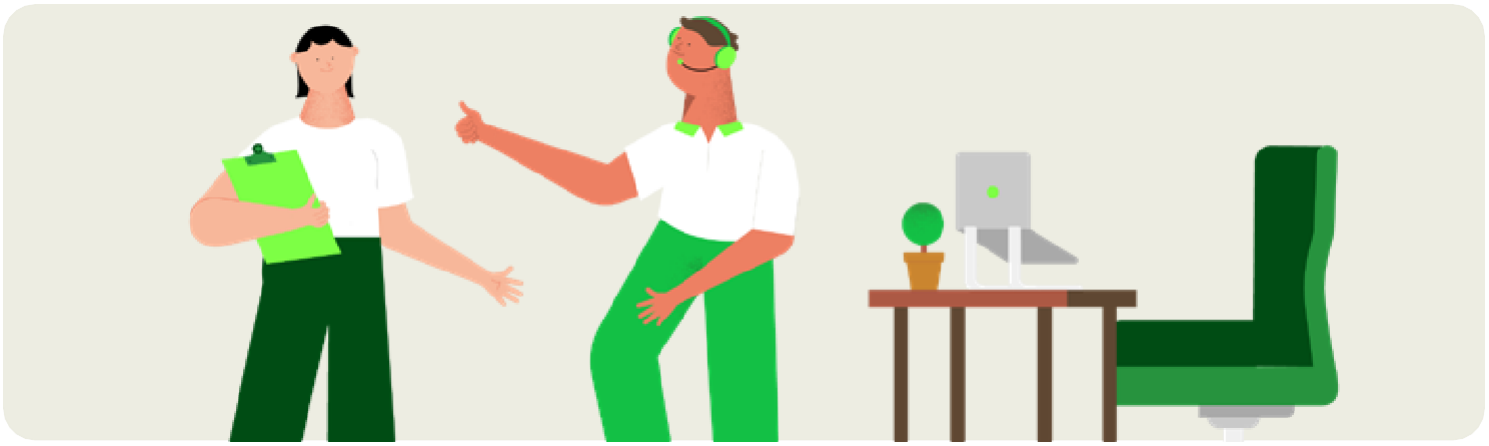
Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos, que no guarden relación con temáticas señaladas en la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, deberán ser canalizadas por intermedio de la jefatura inmediata en primera instancia y posteriormente ésta informará al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación.

Las sugerencias, consultas y reclamos relacionados con el desempeño del trabajador o con la forma en que este debe cumplir con sus obligaciones contractuales, deberán plantearlas a su Jefe directo, y aquellas que se refieran a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean estos legales o convencionales, también deberán interponerse ante dicho superior, quien solo en caso de no poder o no tener atribuciones para resolver, deberá remitirlos cuando corresponda a la unidad de personal, a la gerencia respectiva. Con todo, el trabajador podrá omitir hacer la presentación en que se contenga su sugerencia, consulta o reclamo a su Jefe inmediato cuando este pudiere estar o aquel creyere que está implicado en los hechos que lo motivaron, en cuyo caso lo hará al superior del Jefe en cuestión.

El Jefe directo del trabajador o la Jefatura superior a la cual excepcionalmente se haya dirigido en forma directa, según el caso, se ocupara de revisar la presentación y los antecedentes que le sirven de fundamento, y en conjunto con la opinión personal que se haya formado del caso, elevara la documentación a los niveles administrativos a quienes corresponda conocer, resolver y/o responder la presentación del trabajador, lo que deberá ejecutar en un plazo no superior a treinta días, contado desde aquel en que recibió la documentación, salvo que la cuestión, por su naturaleza, requiera ser resuelta en un lapso menor, evento en el cual deberá solucionarse tan pronto como aconsejen las circunstancias

Toda otra petición relativa a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos, deberán ser canalizadas por intermedio de la jefatura inmediata en primera instancia y posteriormente ésta informará al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación. Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de quince días contados desde su presentación.

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



XVI. De las obligaciones

Se agrega al Artículo 77°

oo) El trabajador se obliga a cumplir lo establecido en la Política de Protección de Infancias (PPII) de la Corporación Jesús Niño, sus protocolos y estándares asociados.

pp) El trabajador se obliga a cumplir lo establecido en los diversos protocolos, manuales y directrices generadas en la Corporación Jesús Niño, en especial aquellas referidas al resguardo de las infancias.

qq) El trabajador se obliga a cumplir los principios, normas, conductas y actitudes emanados de la Ley 21.643, conocida como Ley Karin. Esta ley establece un marco normativo para la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y cualquier forma de violencia en el trabajo, con el propósito de proteger la integridad y dignidad de todas las personas en el entorno laboral. Las modificaciones buscan:

- Fomentar un ambiente de respeto y seguridad: Asegurar que todos los miembros de nuestra comunidad laboral trabajen en un entorno donde se respeten sus derechos y se valore su bienestar.
- Prevenir conductas inapropiadas: Implementar mecanismos efectivos para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia, creando un entorno de cero tolerancias hacia estas conductas.
- Promover la equidad y la justicia: Garantizar que todas las personas tengan acceso a un proceso justo y equitativo en caso de reportar incidentes de acoso o violencia, proporcionando apoyo y recursos necesarios.

rr) Los trabajadores de Corporación Jesús Niño, especialmente en relación a los niños, niñas y jóvenes (NNJ) participantes de los programas, siempre deben:

- Tratar a todos los niños, niñas y jóvenes (NNJ) por igual, con respeto y dignidad
- Tener actividades con NNJ siempre en espacios visibles, que pueden ser observadas por terceros
- Fomentar una comunicación abierta y sin secretos
- Dar prioridad a las necesidades de cuidado, bienestar y seguridad del NNJ
- Escuchar atenta y respetuosamente las ideas y opiniones del NNJ
- Responder con sensibilidad a las preocupaciones de los NNJ
- Usar redes sociales institucionales y redes de mensajería (como WhatsApp, Messenger, redes sociales, Telegram, etc.) con reglas y límites claros para comunicarse con NNJ, y siempre con la aprobación de la responsable del programa.
- Informar al responsable de protección de CJN de cualquier revelación de violencia por parte del NNJ, o de cualquier observación de que el NNJ está expuesto a una situación potencialmente de violencia física, psicológica, negligencia, abuso sexual y/o explotación sexual o? comercial de manera al más
- Plantear las preocupaciones de protección por los canales, instancias y espacios indicados para ello, manteniendo la discreción

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



XVII. De las prohibiciones

Se agrega al Artículo 78°

ll) Los trabajadores de Corporación Jesús Niño, nunca deben respecto a niños, niñas y jóvenes (NNJ) participantes de los programas:

- Divulgar información confidencial y/o de contacto a terceros externos de los NNJ participantes de CJN
- Nunca utilizar la fuerza física contra un NNJ, a menos que sea para contenerlo o protegerlo de un peligro inmediato para sí mismo o para otro NNJ
- Nunca utilizar los gritos o golpes para intentar que se mantenga el orden o la disciplina. Nunca aplicar castigos corporales
- Nunca permitir que un niño/a sea acosado o dañado por cualquier persona de la organización.
- Comportarse de un modo que pueda ser abusivo o poner a los NNJ en peligro
- Nunca involucrar a los NNJ en actos sexualmente provocativos, incluidos, entre otros, payasadas, coqueteos, tocamientos inapropiados, actuar de manera sexualmente insinuante, hacer insinuaciones sexuales o contar chistes con connotaciones sexuales, etc.

mm) En base a Ley 21.643, Ley Karin, a modo de ejemplo, sin que esta numeración se entienda taxativa o excluyente de otras conductas, se prohíben las siguientes conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:
• Bromas, chistes, piropos, halagos, conversaciones de contenido o connotación sexual; Miradas, gestos lascivos, muecas; Llamadas telefónicas, correos electrónicos, misivas personales, y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales; Manoseos, sujetar, acorralar o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos; Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar o prohibir a los compañeros que hablen con una determinada persona; Juzgar el desempeño de un trabajador de forma ofensiva; Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador; No asignar tareas a un trabajador o asignarle tareas por debajo de sus capacidades; Asignar tareas degradantes a un trabajador; Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador; No establecer comunicación directamente con un trabajador o tratar a un trabajador como si no existiera; Criticar reiteradamente la vida privada de un trabajador; Dejar en ridículo a un trabajador o insinuar que un trabajador tiene problemas psicológicos; Burlarse de las discapacidades de un trabajador o imitar de forma burlesca los gestos y voces de un trabajador; Burlarse de la vida privada de un trabajador.

nn) El trabajador se obliga a cumplir lo establecido en la Ley N°21.595 de Delitos Económicos, que sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente sus reglamentos y protocolos asociados de Corporación Jesús Niño

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



XVIII. Término del contrato de trabajo

Se modifica:

Artículo 80°: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales (Artículo 160 Código del Trabajo):

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

b. Conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, aunque ocurran por única vez, en base a lo definido en Ley 21.643, conocida como Ley Karin

c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma Corporación.

d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador.

e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la Corporación donde se desempeña.

f. Mala praxis profesional y/o negligencia inexcusable en el desempeño de su labor.

g. Maltrato, abuso o acoso a un compañero de trabajo, jefatura o participante de los programas de la Corporación

h. Realizar, ejecutar, permitir o motivar acciones que sean constitutivas de vulneración de derechos a participantes menores de edad de los programas que ejecuta

i. Adulteración de documentos públicos de la Corporación Jesús Niño, tales como: Gesparvu, libros de asistencia, cuadernos de asistencia, registros de gestión propios o de contrapartes institucionales (JUNJI, MINEDUC, etc.).

j. No cumplir con las funciones, roles y labores señaladas en los manuales de seguridad, evacuación, emergencias y/o similares emanados del empleador o autoridad respectiva.

k. No cumplir lineamientos de Ley N°21.595 de Delitos Económicos, que sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, sus reglamentos y protocolos internes de Corporación Jesús Niño

l. Hacer denuncias maliciosamente faltas y/o calumniosas y/o por hechos no acontecidos con el fin de perjudicar a otro trabajado o miembro de Corporación Jesús Niño (niños, niñas, jóvenes, apoderado, voluntariado, practicantes, etc.)

m. Cometer delitos y/o faltas graves penadas por la Ley en el ejercicio del trabajo y/o en el interior de recintos de la Corporación Jesús Niño (ejemplos no taxativos: tráfico de sustancias o drogas, reducción de especies robadas, complicidad en delitos de terceros, uso o estar bajo los efectos de drogas no prescitas por personal médico en horario laboral, etc.)

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b. La negativa a trabajar en las faenas convenidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.

6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y el presente reglamento o incurrencia en faltas recurrentes, especialmente grado 3 y 4

8. Incumplimiento de artículos 77°oo, 77°pp, 77°qq, 77°rr y 78°oo, 78°ll, 78° mm, 78 nn aunque sea por una única ocasión.

9. Ser causante o cómplice de vulneración de derechos en niños, niñas y/ adolescentes (menores de 18 años de edad)

10. Ser causante o cómplice de delitos que afecten a niños, niñas y jóvenes (menores de 18 años de edad)

11. No activar protocolos en caso de conocer vulneración de derechos y/o posibles delitos que afecten a niños, niñas y jóvenes (menores de 18 años) que participen de los programas en Corporación Jesús Niño

Anexo reglamento interno de orden, higiene y seguridad para adecuar disposiciones a protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otras disposiciones



XIX. Del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Se modifica nombre del capítulo de "Del acoso sexual" a "Del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo"

Se modifican los siguientes artículos:

Artículo 83°: En base a Ley 21.643 o Ley Karin, se entenderá por:

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

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

Se entenderá por acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por ende, el acoso sexual es un hostigamiento o conducta de tipo sexual por parte de un superior jerárquico o par del afectado/a, no consentido por la persona a quien va dirigido y que incide negativamente en la situación laboral del trabajador/a.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental considerando el contexto y caso concreto en el que se presente,

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

El acoso laboral puede ser categorizado como:

• Vertical descendente: Desde la jefatura a subalterno/a (s) o subordinado/a (s).
• Vertical ascendente: De subordinado/a (s) a su jefe.
• Horizontal: Entre personas con la misma jerarquía.
• Mixto o complejo: El acoso comienza como horizontal, pero luego toma conocimiento del acoso la jefatura o empleador.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, participantes, voluntariado, visitas, entre otros, en el lugar de trabajo o en redes de uso laboral (WhatsApp, etc.) (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Algunos ejemplos:

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

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

• Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
• Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.

• El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
• Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el Acoso Sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

A modo de ejemplo, sin que esta numeración se entienda taxativa o excluyente de otras conductas, se prohíben las siguientes conductas de acoso sexual en el trabajo.
• Bromas, chistes, piropos, halagos, conversaciones de contenido o connotación sexual.
• Miradas, gestos lascivos, muecas.
• Llamadas telefónicas, correos electrónicos, misivas personales, y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
• Manoseos, sujetar, acorralar.
• Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
• Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar.
• Separar a un trabajador de sus compañeros cambiándolo de lugar.
• Prohibir a los compañeros que hablen con una determinada persona.
• Obligar a alguien a realizar labores en contra de su conciencia.
• Juzgar el desempeño de un trabajador de forma ofensiva.
• Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
• No asignar tareas a un trabajador o asignarle tareas por debajo de sus capacidades.
• Asignar tareas degradantes a un trabajador.
• Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
• No establecer comunicación directamente con un trabajador.
• Tratar a un trabajador como si no existiera.
• Criticar reiteradamente la vida privada de un trabajador.
• Terror telefónico realizado por el acosador.
• Dejar en ridículo a un trabajador.
• Insinuar que un trabajador tiene problemas psicológicos.
• Burlarse de las discapacidades de un trabajador.
• Imitar de forma burlesca los gestos y voces de un trabajador.
• Burlarse de la vida privada de un trabajador.

Artículo 84°: Procedimiento de investigación y sanciones acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Todo trabajador/a de la Corporación que sufra o conozca de hechos definidos como acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo por la Ley y/o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos a la empresa o a la Inspección del Trabajo competente.

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios: perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

Artículo 85°: La denuncia por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo podrá hacerse de manera escrita en formulario respectivo al empleador, firmada por denunciante y receptor de la misma; o verbalmente, en cuyo caso se levantará un acta en la misma ficha anterior firmándola ambas

personas. Se hace una copia de este para entregar al denunciante.

En ambos casos (denuncia escrita o acta), el documento contendrá al menos:
a) La individualización del presunto acosador
b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.
d) Y finalmente la fecha y firma del denunciante.

En caso de denuncias hechas a la Inspección de Trabajo directamente, se seguirán las directrices que determine este organismo.

Artículo 86°: Frente a toda denuncia, la Corporación Jesús Niño tomara medidas de resguardo inmediatas, tomando en consideración, además de lo contemplado actualmente en la normativa, la seguridad de la persona denunciante y su atención psicológica temprana.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, esta debe solicitar a la Corporación Jesús Niño, en el plazo máximo de 2 días, la adopción de medidas de resguardo, que deberán adoptarse inmediatamente.

Si la denuncia es realizada ante la Corporación Jesús Niño, se puede efectuar una investigación o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo en el plazo de 3 días hábiles.

En caso de iniciar una investigación interna, se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación, la que deberá constar en un informe escrito de investigación el cual deberá remitirse a la Inspección correspondiente.

En caso que un trabajador o trabajadora este siendo acosada en el trayecto a su lugar de trabajo aplican la reglas generales referidas a la cobertura del seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, por lo tanto, el o la trabajadora que ha sido afectada por acoso en el trayecto a su lugar de trabajo, tiene derecho a que el organismo administrador califique el origen del accidente o enfermedad que ha concluido en un siniestro, cual es un episodio de acoso en el trayecto a su lugar de trabajo, que pudiere ocasionar incapacidad para el trabajo de la persona afectada. Los organismos administradores deberán contar con programas de intervención temprana, cuyo objetivo será otorgar la primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es exclusivamente de carácter psíquica

Artículo 87°: Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde la recepción de esta, 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, laboral y violencia en el trabajo y fijará las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportan pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 88°: La Corporación procederá a tomar las medidas 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 89°: 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 90°: 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, laboral y violencia en el trabajo;

Artículo 91°: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 92°: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran, irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acusado, hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 del presente Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Corporación pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 Nº1 letra b) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Artículo 93°: El informe de las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá entregarse a la alta dirección de la Corporación Jesús Niño, a la jefatura directa de los involucrados y a las partes de la investigación.

Artículo 94°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 20 de iniciada la investigación, de forma escrita, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo sexual y su fecha de emisión no podrá exceder del 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 95°: Si lo hubiere, las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán incorporadas al procedimiento.

Artículo 96°: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general, es decir, podrá reclamar de su aplicación a un nivel superior de la Corporación Jesús Niño al que toma la decisión de sanción.

Artículo 97°: Si ocurriera una situación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo a un trabajador de la Corporación por parte de un participante, miembro de la comunidad u otra organización, se aplicará el mismo procedimiento descrito anteriormente.