

**R E P Ú B L I C A D E C H I L E**  
**MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN**  
**INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD**

**Vº DEPARTAMENTO DE ASESORÍA JURÍDICA**  
RVS/CLC/jrc

**MAT.: APRUEBA REGLAMENTO INTERNO EN MATERIA DE HIGIENE – SEGURIDAD Y MEJORAMIENTO EN AMBIENTES DEL TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD.**

**RESOLUCIÓN EXENTA Nº 2126**

**SANTIAGO, 27 de Diciembre de 2007**

**VISTOS:** Lo dispuesto en la ley Nº 19.042, Orgánica del Instituto Nacional de la Juventud; en el DFL Nº 1/92, DFL Nº 1 del 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL Nº 29 de 2004, Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo; Ley 20.005 de 18 de marzo de 2005, de Ministerio del Trabajo y Previsión, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual; Ley Nº 16.744 establece normas sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; Ley Nº 19.345 Dispone Aplicación de la Ley No. 16.744 Sobre Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a Trabajadores del Sector Público; Instructivo presidencial Nº 004/2004 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública; Resolución Exenta Nº 771 del 21 de diciembre del 2001; Resolución Exenta Nº 571 del 31 de mayo del 2006 , ambas del Instituto Nacional de la Juventud; el Decreto Supremo Nº 106 de 20 de Marzo de 2006; y en la Resolución Nº 520 de 1996, de la Contraloría General de la República y sus modificaciones; y demás antecedentes adjuntos.

**CONSIDERANDO:**

1º Que, el Instituto Nacional de la Juventud, conforme a su Ley Orgánica Nº 19.042, es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio.

2º Que, entre las funciones encomendadas le corresponde al Director Nacional del Instituto Nacional de la Juventud la dirección superior, técnica y administrativa del servicio.

3º Que, para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, ordenado por la Ley N° 19.345 para las entidades del sector público, conforme a la Ley N° 16744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, es necesario aprobar el reglamento interno de Higiene – seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo para el personal del Instituto Nacional de la Juventud.

4º Que, el Instructivo Presidencial N° 004/2004, referido al Acoso Sexual en la Administración Pública, estableció la necesidad de que cada uno de los servicios fijara un procedimiento interno simple, claro y preciso para las eventuales denuncias de acoso sexual que se formulen en la organización. Agrega además, que en dicho procedimiento deberán considerarse especialmente los principios de respeto a la dignidad de la persona, celeridad, y reserva de los antecedentes.

5º Que, con fecha 18 de marzo de 2005 se ha publicado la Ley N° 20.005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que tipifica y sanciona el Acoso Sexual, e introduce modificaciones en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

6º Que, estando dentro de las facultades que me otorga la Ley 19.042, Orgánica del Instituto Nacional de la Juventud, y el D.F.L. N° 01/92 del Ministerio de Planificación, que fija la estructura interna del Servicio.

#### **RESUELVO:**

**1 APRUEVASE** el Reglamento Interno de Higiene – Seguridad y Mejoramiento en Ambientes de Trabajo para el Personal del Instituto Nacional de la Juventud y cuyo texto es el siguiente

Se pone en conocimiento de todas las personas que trabajan en el Instituto Nacional de la Juventud el Reglamento Interno de Higiene – Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo, cuyo objetivo fundamental es preservar la salud de todo el personal, los bienes y el buen funcionamiento de la Institución y la higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo cualquiera que sean las actividades en ellos se realizan.

El presente reglamento esta destinado a la prevención de los riesgos profesionales y a tomar en el trabajo todas las medidas de Higiene y seguridad que sean necesarias para tal prevención.

Para alcanzar los objetivos señalados se requiere el apoyo de todas las personas que trabajan en la institución y, desde luego, la estrecha colaboración entre los funcionarios y el Instituto.

Todo funcionario, cualquiera que sea su condición contractual deberá conocer y cumplir fielmente las normas del presente reglamento, el cual se dicta en el cumplimiento del artículo 67 de la Ley 16744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, decreto N° 101 de 1968 del ministerio del trabajo y Previsión social, la Ley 19345 y el decreto Supremo N° 594 del Ministerio del Trabajo.

## **CAPITULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1º DEFINICIONES**

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por :

a.-Instituto Nacional de la Juventud: Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajados.

b.-Trabajador Funcionario: toda persona que desempeñe un cargo de planta en la calidad de titular, suplente o subrogate, o aquellos que ejerzan el cargo a contrata.

c.-Riesgo Profesional: los riesgos a los que esta expuesto el trabajador con motivo del desarrollo o cumplimiento de una actividad laboral y que puede provocarle un accidente o una enfermedad profesional.

d.-Equipo de protección personal: elemento o conjunto de elementos que permite al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

e.- Accidente del Trabajo: es toda lesión que una persona sufre a causa o con ocasión del trabajo y que produce incapacidad o muerte. ( Art. 5 ley 16.744)

f.- Accidente del Trayecto: Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo. El accidente del trayecto deberá ser acreditado ante la asociación Chilena de Seguridad, mediante parte de Carabineros y otros medios igualmente fehacientes.

g.- Enfermedades Profesionales: es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte. ( Art.7 Ley 16.744)

h.- Organismo Administrador del seguro: asociación Chilena de seguridad, entidad a la cual este Instituto está adherido.

I.- Normas de Seguridad: conjunto de normas obligatorias pertinente, emanadas del presente reglamento.

Artículo 2.- El Instituto y los funcionarios quedan sujetos a las disposiciones de la ley 19345 y decretos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro; a las disposiciones del presente reglamento; a las disposiciones o instrucciones emanadas, tanto del Organismo Administrado, como la Superintendencia de seguridad Social y a los dictámenes emanados de la Contraloría General de la República.

## **CAPITULO II**

### **DE LAS OBLIGACIONES**

Artículo 3.- todo funcionario de este instituto debe tomar cabal conocimiento de las normas que contiene este reglamento debiendo cumplirlo fielmente, observando las órdenes e instrucciones que el Instituto y los Jefes respectivos impartan en orden al buen desempeño de sus funciones y a la consecución de los intereses de la Institución.

Artículo 4.- El instituto está obligado a implementar todas las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar el riesgo profesional de su personal, entregándole a cada persona, si la labor lo requiere, los elementos de equipo de protección del caso, sin costo alguno para el trabajado, pero a su cargo y bajo su responsabilidad.

Artículo 5.- el funcionario deberá presentarse en su área de trabajo, a la hora señalada, con los elementos de protección que la institución haya destinado para su labor, debiendo tomar todas las precauciones para prevenir accidentes del trabajo, no manipulando ningún equipo si no es perteneciente a su labor y no se encuentra capacitado para ello.

Artículo 6.- los trabajadores a cargo de equipos deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen la tarea que lo exija, como así mismo, estarán obligados a preservar su manutención. Para solicitar nuevos elementos de protección el trabajador obligado a restituir los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo y costo del trabajador.

Artículo 7.- Los jefes directos serán responsables de la supervisión y control de uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal y del cumplimiento efectivo de las normas del presente reglamento.

Artículo 8.- Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento, buen estado de funcionamiento y correcto uso de la maquinaria. Herramientas e instalaciones, en general tanto de las destinadas a la producción como aquellas que tienen por objeto el cuidado y seguridad e higiene de todo el personal del Instituto. Deberán, por lo tanto, los trabajadores, respetar las normas de higiene de la institución y sin perjuicio del aseo diario que realice el personal auxiliar especialmente contratado al efecto, deberán asimismo, preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despojada de obstáculos, con el propósito de mantener ambientes higiénicos de trabajo y para evitar accidentes o lesiones en cualquier persona que transite a su alrededor.

Artículo 9.- Todo trabajador deberá informar de inmediato de cualquier pérdida, deterioro, anomalía o elemento defectuoso que detecte o note en su trabajo, propiamente tal, o en su área de trabajo, previniendo situaciones peligrosas. Este a su vez deberá comunicar por escrito la anomalía o defecto en cuestión al Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, denuncia que será recepcionada por el secretario del mismo organismo.

Artículo 10.- Al retirarse del trabajo todo trabajador deberá dejar los objetos que estén a su cargo en los sitios correspondiente, debidamente ordenados y apagados en el caso de requerirse.

Artículo 11- el o los funcionarios que efectúen reparaciones revisiones o cualquier otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos e instalaciones del Instituto, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades, se tomarán las precauciones necesarias,

señalizando el lugar y bloqueando los sistemas y vías de acceso, de manera que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

Artículo 12.- El personal auxiliar que trabaje con material solvente o combustible deberá estar debidamente autorizado y capacitado. Los envases contenedores no deberán colocarse en superficies inestables o en lugares afectados por el calor. Estos envases deberán mantenerse debidamente tapados con sus casquetes protectores, cuando no estén en uso o se encuentren guardados.

Artículo 13.- Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que pueden producir accidente, especialmente en caso de siniestros o emergencias.

Artículo 14.- Todo funcionario deberá conocer perfectamente donde están situados al interior del instituto los equipos contra incendios y el uso de los mismos en su sección o área de trabajo, correspondiendo al Comité Paritario de Higiene y Seguridad señalar claramente la ubicación de tales equipos y dar a conocer su correcta utilización.

Los accesos a los equipos contra incendios se deberán mantener permanentemente libre de obstáculos que impidan su rápida y efectiva utilización en casos de emergencias.

Artículo 15.- No podrán encenderse fuegos, especialmente cerca de elementos combustibles o inflamables. En los recintos destinados a Bibliotecas o Archivos de Documentos está prohibido usar calefacción por calor de llama o casquete incandescente.

Artículo 16.- clases de fuego y formas de combatirlo:

Fuego Clase A: Involucra materiales como papeles, maderas, cartones, cauchos y diversos plásticos, los agentes extintores más utilizados para combatirlo son el agua, polvos químicos secos multipropósitos y espumas (light water)

Fuego Clase B: involucra líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatirlo son los polvos químicos secos, anhídrido carbónico y espumas (light water).

Fuego Clase C: Involucra equipos, maquinas , instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas no debe combatirse con agentes extintores conductores de electricidad. Se debe utilizar polvos químicos secos y anhídrido carbónico.

Fuego Clase D: involucra elementos químicos como magnesio, sodio y otros.

Artículo 17.- Todo trabajador que padezca alguna enfermedad o que note sentirse mal, afectando el malestar su capacidad y por ende, su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo, para que él proceda a tomar las medidas que el caso requiera.

Artículo 18.- Todo trabajador que sufra un accidente dentro o fuera de la institución, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe directo.

Todo accidente del trabajo debe ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro dentro de las 24 horas de ocurrido. En la denuncia deberán indicarse, en forma precisa, las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Artículo 19.- La entidad empleadora deberá denunciar el hecho, cualquiera de las personas señaladas en el artículo 76 de la Ley 16.744.

No obstante ello, la denuncia podrá hacerla ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio, toda persona que haya tenido conocimiento del hecho.

Cuando el organismo administrador no sea el Ministerio de salud, se deberá poner en conocimiento de éste, dicha circunstancia, el último día hábil del mes en que dio el alta a la víctima.

Artículo 20.- Cuando ha ocurrido un accidente del trabajo que importa la pérdida de más de una jornada laboral para el o los afectados, el jefe directo procederá a practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron, enviando dentro de 48 horas un informe escrito del caso al jefe de la División administrativa y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 21.- Los trabajadores deberá cooperar en las investigaciones que lleves a cabo sus jefes superiores, señalando los antecedentes y describiendo las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a fin de tomar medidas preventivas que eviten su repetición.

Artículo 22.- El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que, a consecuencia de ello, sea sometido a un tratamiento médico, no podrá presentarse a trabajar en la institución sin que previamente presente un "Certificado de Alta", dado por el organismo administrador. Este control será responsabilidad del Jefe de Departamento de Personal.

Artículo 23.- Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes cumplirán sus instrucciones y preservarán su integridad.

### **CAPITULO III**

#### **DE LAS PROHIBICIONES RELATIVAS A LA HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA INSTITUCIÓN.**

Artículo 24.- queda prohibido a todo trabajador de trabajador del instituto Nacional de la Juventud, lo siguiente:

1. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar al Instituto sin autorización de las jefaturas directas, bebidas alcohólicas, beberlas o darlas a beber a terceros.
2. Fumar en lugares prohibidos por la ley del tabaco N° 20.105 del 16 de mayo del 2006.
3. Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos sistemas eléctricos o maquinas, sin haber sido expresamente autorizados para ello.
4. Permanecer en el lugar de trabajo, después del horario, sin autorización del jefe directo.
5. Ingresar a un área peligrosa o restringida del lugar de trabajo, sin estar debidamente autorizado para hacerlo.
6. empujarse, reñir o discutir dentro del Instituto.
7. romper, destruir, rayar o retirar avisos, carteles, afiche, instrucciones, o reglamentos acerca de la prevención de riesgos.
8. trabajar omitiendo las instrucciones impartidas por el instituto en orden a prevenir y evitar el riesgo profesional de su personal o sin los equipos de seguridad o de protección proporcionados por la Institución.

9. negarse a informar determinadas condiciones de trabajo, en ocasión de la seguridad al interior del instituto o acerca de accidentes ocurridos en las institución.
10. realizar actuaciones al interior del instituto que en cualquier forma puedan dañar el medio ambiente o la ecología.
11. Utilizar el millaje u otro beneficio que otorguen las líneas aéreas por vuelos nacionales o internacionales a los que viajen como autoridades o funcionarios y que sean financiados con recursos públicos, en actividades o viajes particulares.

## **CAPITULO IV**

### **DE LAS SANCIONES, INFORMACIONES Y RECLAMOS**

Artículo 25.-Las informaciones, consultas y sugerencias y peticiones de carácter individual que deseen realizar los trabajadores con respecto a materias relacionadas con sus derechos y obligaciones, tratadas en el presente reglamento, deberán ser planteadas al jefe del personal.

Artículo 26.- Los reclamos de carácter individual o colectivos serán hechos directamente al mismo jefe, por él o los interesados o por intermedio de Delegado de Personal o de la Asociación de Funcionarios.

Artículo 27.- la infracción de cualquiera de las disposiciones contenidas el las leyes y reglamentos señalados en el artículo 2 del presente reglamento, será sancionado con una multa, que será doblada en caso de reincidencia. Esta multa no será aplicada a los funcionarios que se rijan por el Estatuto Administrativo en los casos en que se contemple una sanción especial por su responsabilidad administrativa.

Artículo 28.- Para todos los efectos legales, obligaciones, prohibiciones y sanciones que el presente reglamento establece para todos los funcionarios de planta y a contrata del Instituto nacional de la Juventudes entenderán incorporados los respectivos decretos o resoluciones de contratación.

En todo lo que no fuere previsto por le presente reglamento, tanto el Instituto Nacional de la Juventud como los funcionarios, deberán someterse a las normas de la Ley 16.744 y la Ley 18.834 Estatuto Administrativo

## **CAPITULO V**

### **PROCEDIMIENTO RECURSOS Y RECLAMACIONES**

Artículo 29.-Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y, a la Asociación Chilena de seguridad, la de los accidentes del trabajo.

Artículo 30.- Los trabajadores o sus causahabientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar ante la Comisión Médica de Reclamos

de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, dentro del plazo de 90 días hábiles, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de la Asociación Chilena de Seguridad, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden público.

La comisión médica de Reclamos también es competente para conocer de los reclamos en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a controles o prescripciones que les sean ordenados.

Artículo 31.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la misma Comisión Médica o ante la Inspección del trabajo. En este último caso, el inspector del trabajo enviará de inmediato el reclamo o la apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

Artículo 32.- La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

1. 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 en la misma ley y por la Ley N°16.395.
2. De los recursos de apelación interpuestos en contra de las resoluciones que la Comisión Médicas de Reclamos dicta en las cuestiones de hecho relativas a materias de orden médico, en las condiciones señaladas en el Art. 26 de este Reglamento. El plazo para reclamar ante la Superintendencia será de 30 días hábiles y deberá hacerse por escrito;
3. De los reclamos en contra de resoluciones de los Organismos Administradores en asuntos no referidos a Cuestiones de hecho, relativas a materias de orden médico. Estos reclamos deberán interponerse dentro del plazo de 90 días hábiles;
4. De los reclamos de cualquier persona o entidad en caso de rechazo de una licencia o reposo médico por los servicios de salud, mutualidades de empleadores e instituciones de salud provisional, basadas en que la afección invocada tiene o no un origen profesional. Estos reclamos también deben interponerse dentro del plazo de 90 días hábiles.

Artículo 33.- los Plazos mencionados en los artículos precedentes se contarán desde la fecha en que hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta, mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos.

Si se hubiere notificado por carta certificada el plazo, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correos.

Los Organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que se dicten, mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

Artículo 34.- Para todos los efectos de la reclamación ante la superintendencia a que se refiere el inciso 3° del Art. 77 de la Ley N° 16.744, los Organismos Administradores deberá notificar de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre que contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del computo

de plazos, al igual que los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D.S N° 101 del año 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

## **CAPITULO VI**

### **DENUNCIAS POR ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Artículo 35.- Sin perjuicio de lo que disponen los artículos 18 y 19 del presente reglamento, los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de salud de los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señala el D.S N° 101 de 1968 del Ministerio del trabajo y Previsión social, esto es, por trimestres calendarios y en el formulario indicado en el artículo siguiente del presente reglamento.

1. La denuncia debe ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello, de acuerdo al Art. 76 de la Ley N° 16.744, o en su caso, por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.
2. La persona Natural o entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad y de la integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en la denuncia.
3. Salvo que el Estatuto administrativo establezca una sanción especial para aquellas personas a las cuales les es aplicable, a propósito de las responsabilidades administrativas, la simulación de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con una multa, de acuerdo a lo que dispone el artículo 80 de la Ley 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al Organismo Administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.
4. La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada 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 37.-corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla, sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio. La decisión formal de dicho Organismo tendrá el carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo a los artículos 76 y siguientes de la Ley N° 16744.

Artículo 38.- El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 19 del presente 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.

Artículo 39 .- La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester ninguna formalidad o trámite previo.

Cuando un trabajador de este Instituto ha sufrido un accidente y por su gravedad ha sido internado en un centro asistencial de salud, se deberá dar aviso lo más pronto posible al organismo Administrador – asociación Chilena de seguridad (ACHS).

## CAPITULO VII

Artículo 40.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25 del presente reglamento, el Instituto Nacional de la Juventud, a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, deberá informar oportuna, efectiva y convenientemente a todos sus funcionarios los riesgos profesionales que entrañan sus labores, las medidas preventivas y por ende los correctos métodos de trabajo, uso de la maquinaria y de los bienes de la institución.

Artículo 41.- Esta obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los funcionarios o de crear o desarrollar actividades que impliquen o puedan significar riesgos profesionales.

Artículo 42.- El Instituto Nacional de la Juventud deberá mantener los equipos y dispositivos necesarios para evitar o reducir a niveles mínimos los riesgos profesionales y que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 43.- Con el propósito de entregar una orientación que facilite a las partes el cumplimiento del presente reglamento, se indican a continuación y a modo de ejemplo, algunos riesgos comunes a diversas actividades de este Instituto.

En el siguiente recuadro se señalan los riesgos más comunes, conjuntamente con las consecuencias emanadas de los mismos y las medidas preventivas para controlar cada uno de ellos.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Sobre esfuerzos en manejo de materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna (lumbagos y otros)</li> </ul>	<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 estos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</li> <li>Si es necesario se</li> </ul>

		deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.
Caídas del mismo y distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esguinces</li> <li>• Heridas</li> <li>• Fracturas</li> <li>• Contusiones</li> <li>• Lesiones Múltiples</li> <li>• Parálisis</li> <li>• muerte</li> </ul>	<p>Para evitar la ocurrencia de este de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito.</li> <li>• Al trabajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos.</li> <li>• Delimitar pasillos y zonas de tránsito y mantenerlos libres de obstáculos.</li> <li>• Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse.</li> </ul>
Contacto con fuego u objetos calientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quemaduras</li> <li>• Asfixias</li> <li>• Fuego descontrolado</li> <li>• Explosión, etc.</li> <li>• Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No fumar en áreas donde esté prohibido.</li> <li>• Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra.</li> <li>• Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si estos son inflamables.</li> <li>• Evitar derrames de aceites y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</li> </ul>
Golpeado con o por, en conducción de vehículo,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contusiones</li> <li>• Fracturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo personal autorizado y</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• incapacidades</li> </ul>	<p>calificado podrá conducir vehículos de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar el debido resguardo de las normas de tránsito, tanto dentro de la empresa, como fuera de ella.</li> </ul>
Accidentes en operación de herramientas y equipos eléctricos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heridas cortantes</li> <li>• Heridas punzantes</li> <li>• Contusiones</li> <li>• Fracturas</li> <li>• Amputaciones</li> <li>• Proyección de partículas</li> <li>• Lumbagos</li> <li>• Atrapamiento</li> <li>• ruido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• al operar las maquinas, equipamientos o equipos de trabajo, deberán preocuparse del correcto funcionamiento de éstos.</li> <li>• Mantener aseado y ordenado su lugar de trabajo.</li> <li>• Poner los dispositivos de seguridad adecuados en partes de movimiento, herramientas y equipos.</li> <li>• Utilizar los elementos de protección personal correspondientes</li> <li>• No operar equipos o maquinas sin estar capacitados</li> <li>• No quitar las protecciones a las maquinas o equipos.</li> </ul>
Herramientas de mano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Golpes</li> <li>• Heridas</li> <li>• Atrapamiento</li> <li>• Proyección de partículas</li> <li>• Lesiones múltiples</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantención del lugar de trabajo aseado y ordenado.</li> <li>• Seleccionar la herramienta adecuada.</li> <li>• Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores.</li> <li>• Utilizar la</li> </ul>

		herramienta solo para lo que es diseñada.
<p>Caídas de un mismo o distinto nivel en superficies de trabajo, tales como:  Escaleras móviles o fijas  Andamios  Rampas  Escaleras  Pisos y pasillos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Torceduras</li> <li>• Fracturas</li> <li>• Esguinces</li> <li>• Heridas</li> <li>• Contusiones</li> <li>• Lesiones traumáticas</li> <li>• Parálisis</li> <li>• muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utilizar superficies de trabajos construidas de acuerdo a las normas de seguridad vigentes</li> <li>• no usar andamios para el almacenamiento de materiales</li> <li>• mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias</li> <li>• utilizar la superficie adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir</li> <li>• señalar las áreas de tránsito, de trabajo y almacenamiento.</li> <li>• No utilizar andamios cubiertos de escarcha, las que se eliminarán antes de trabajar</li> <li>• Dar a las escalas un ángulo adecuado. La distancia del muro al apoyo debe ser de <math>\frac{1}{4}</math> del largo utilizado</li> <li>• No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.</li> <li>• Sobre dos metros de altura, utilizar cinturón de seguridad.</li> </ul>
<p>Contacto con energía eléctrica:  Cuando se entra en contacto con el conductor energizado ( polo positivo) en un área donde no existe aislamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quemaduras por proyección de materiales fundidos.</li> <li>• Incendios debido a causas eléctricas.</li> <li>• Asfixia por paro respiratorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No efectuar uniones defectuosas sin aislamiento.</li> <li>• No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar</li> </ul>

<p>Cuando se entra en contacto con los conductores positivo, hacer puente.</p> <p>Cuando toma contacto con partes metálicas, carcaza o chasis de equipos, maquinarias herramientas que se encuentren energizadas, debido a fallas de aislamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fibrilación ventricular.</li> <li>• Tetanización muscular.</li> <li>• Quemaduras internas y externas</li> <li>• Lesiones traumáticas por caídas</li> </ul>	<p>circuitos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión tierra.</li> <li>• No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas fuera de norma.</li> <li>• Realizar mantenimiento periódica a equipos e instalaciones.</li> <li>• No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con la autorización ni herramientas adecuadas.</li> <li>• No cometer actos temerarios( a trabajar con circuitos vivos)</li> <li>• No reforzar fusibles.</li> <li>• Normalizar tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos ( deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos)</li> <li>• 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 deben estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados.</li> <li>• Se deben supervisar los trabajos eléctricos para verificar si se</li> </ul>
--	---	---

		<p>cumplen las normas y procedimientos establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se deben informar los trabajos con tarjetas de seguridad a fin de evitar la acción de terceros que pudieren energizar sectores intervenidos.</li> </ul>
--	--	---

## CAPÍTULO VIII

### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS POR CONDUCTAS SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD

#### Título Primero Disposiciones Generales

**Artículo 44- Concepto:** Se entiende por Acoso Sexual, cualquier conducta 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 de empleo.

El acoso puede ser por medio de la exigencia formulada por un superior a un subordinado, o viceversa, o bien, entre personas en que no medie vínculo de subordinación y dependencia, pero que se desarrollen en el mismo ambiente laboral.

**Artículo 45.- Obligatoriedad:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona humana. Todo trabajador del Instituto Nacional de la Juventud, independientemente de su condición contractual estará obligado a mantener un trato de acuerdo con tal dignidad.

**Artículo 46.- Plazos:** Los plazos del presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose por tales aquellos en que se descuentan los sábados, domingos y festivos.

**Artículo 47.- Debido Proceso:** Todo proceso de investigación sobre Acoso Sexual, debe ser llevado en la mas absoluta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

**Artículo 48.- Deber de Colaboración:** Todo funcionario o trabajador del Instituto Nacional de la Juventud tiene la obligación de brindar colaboración en caso de ser solicitada por el funcionario investigador para el esclarecimiento de los hechos denunciados y la debida tramitación del procedimiento.

**Artículo 49 .-Normas Supletorias:** En todo lo no previsto en el presente reglamento, se aplicarán las normas del Estatuto Administrativo , en especial en lo que concierne a las investigaciones sumarias, sumarios administrativos y medidas disciplinarias.

**Artículo 50.- Deber de Confidencialidad:** Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o del proceso de la investigación, así como de las resoluciones o medidas adoptadas en materia de acoso sexual, a todo funcionario o trabajador del Instituto Nacional de la Juventud que haya colaborado con la investigación de los hechos.

Con todo, no se considerará inobservancia a esta norma las denuncias hechas en virtud de mandato legal.

## **Título Segundo Del Procedimiento en General y de la Investigación**

**Artículo 51.- Inicio del Procedimiento.** Todo procedimiento por Acoso Sexual, deberá comenzar por denuncia, presentada ante funcionario competente.

La denuncia deberá contener, a lo menos:

1. Nombre, cargo y lugar de desempeño de las funciones del denunciado.
2. Nombre, RUN, profesión u oficio del denunciante, con indicación del lugar de desempeño de funciones y de la relación de dependencia y subordinación que tenga con el denunciado o, en su caso, de la relación de trabajo existente entre ambos.
3. La mención expresa de los hechos constitutivos del acoso sexual, con especificación del espacio físico en que ocurrieron, y en lo posible la hora, y las circunstancias que lo rodearon.
4. Relación de las posibles consecuencias laborales, físicas o psicológicas que habría originado la conducta acosadora en la víctima.
5. Firma del denunciante.

**Artículo 52.- Obligación de Denunciar.** Todo funcionario del Instituto Nacional de la Juventud que advirtiere la existencia de conductas constitutivas de Acoso Sexual, deberá informarlo a la funcionario competente.

**Artículo 53.- Plazo para Denunciar.** La denuncia de Acoso Sexual deberá ser formulada dentro del plazo de 30 días contados desde el acaecimiento de los hechos que fundamentan la denuncia.

**Artículo 54.- Tipos de Denuncias.-** La denuncia por Acoso Sexual podrá ser verbal o escrita.

En caso de denuncia verbal, el funcionario competente de recibirla, deberá levantar un acta con las menciones del artículo 7 inciso segundo del presente reglamento, debiendo consignar además, la firma del funcionario receptor de la misma.

**Artículo 55.- Funcionarios Competentes.** Serán funcionarios competentes para recibir las denuncias de Acoso Sexual:

1. El Jefe Superior del Servicio. En caso que la denuncia recaiga en su contra será competente para recibirla el Ministro de Planificación.
2. Los Directores Regionales, tratándose de denuncias por hechos ocurridos en sus respectivas jurisdicciones. Si la denuncia recayere en contra de un Director Regional, será competente para recibirla el Jefe Superior del Servicio.

**Artículo 56.- Diligencias Inmediatas.** Interpuesta la denuncia, en la forma que establece el presente reglamento, el funcionario receptor de la misma, inmediatamente a su recepción podrá nombrar a un funcionario investigador, el que llevará a cabo la investigación con la más absoluta reserva.

El investigador tendrá un plazo de 20 días hábiles para llevar a cabo la investigación, debiendo otorgar la más amplias garantías a los afectados de exponer lo que estimen conveniente, a fin de fundamentar toda cuestión relativa al denunciado de acoso.

**Artículo 57.-- Medidas de Protección.** El funcionario competente, recibida la denuncia que cumpla con las condiciones exigidas por presente reglamento, adoptará las medidas de resguardos necesarios respecto de los involucrados, cualquiera que sea el vínculo laboral entre ellos. Entre las medidas a adoptar se encuentran la separación de los espacios físicos, o la redistribución de jornada, en consideración a la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades del servicio y todas aquellas que se consideren necesarias para el mejoramiento del ambiente laboral.

**Artículo 58.- De los Medios Probatorios y de su Apreciación:** Los hechos podrán acreditarse por cualquier tipo de prueba admisible en derecho y ésta será apreciada en conciencia. Solo podrán rechazarse aquellas pruebas que sean manifiestamente impertinentes, que tuvieran por objeto acreditar hechos públicos y notorios, las que produjeran efectos puramente dilatorios, las que tengan por objeto acreditar hechos que no guarden relación sustancial con el acoso y aquellas que hubieren sido obtenidas con inobservancia de Garantías Constitucionales

Con todo, el funcionario investigador deberá dentro del plazo de la investigación, tomar declaraciones a los afectados y a los posibles testigos, y llevar a cabo toda diligencia que considere pertinente para llegar al total esclarecimiento de los hechos denunciados. Además, deberá constituirse en el lugar o, en su defecto, en su dependencia en que los involucrados cumplen sus funciones, para que en forma discreta, directa y reservada se pueda examinar y advertir, si fuere posible, si ha existido algún cambio en el ambiente laboral del denunciante antes y después de los acontecimientos que fundamentan la denuncia.

**Artículo 59- Derechos de la Partes:** Las partes tendrán derecho a formular alegaciones y aportar documentos en cualquier etapa del procedimiento.

**Artículo 60.- Informe Final.** Finalizadas las diligencias de investigación o vencido que sea el plazo para investigar, el funcionario encargado de ella, deberá emitir un informe completo respecto de todos los hechos comprendidos, tanto en la denuncia, como en la investigación, con mención expresa de los medios indagatorios utilizados para su esclarecimiento y su conclusión respecto de ellos.

Finalmente, el informe deberá contener las proposiciones que se estimen pertinentes, en orden a determinar si las conductas son constitutivas de Acoso Sexual, o si revisten carácter de delitos sexuales de los sancionados por el Título VII del Libro Segundo del Código Penal, o bien, que los hechos no son constitutivos de conductas ilícitas..

El informe deberá ser presentado a la autoridad que ha recibido la denuncia, quien deberá en un plazo 2 días, proceder de alguna de las siguientes maneras:

1. En caso que las conductas denunciadas sean constitutivas de Acoso Sexual se deberá instruir proceso disciplinario en contra del o los funcionarios involucrados, procediéndose en este caso de acuerdo a lo que establece el Título V de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

2. En caso de que del informe arroje que las conductas ilícitas denunciadas son constitutivas de delitos sexuales de los que trata el Título VII Libro Segundo del Código Penal, se deberá efectuar la denuncia ante la autoridad competente. Sin perjuicio de lo anterior, se deberá informar a la presunta víctima de la denuncia correspondiente y de la forma como debe proceder ante la justicia ordinaria. Además, se deberá instruir proceso disciplinario en contra del denunciado a fin de determinar la responsabilidad administrativa que pudiera caberle por los hechos investigados.
3. Si del informe de la investigación se observare que las conductas denunciadas no son constitutivas de conductas ilícitas, y la autoridad llegue al convencimiento de que la denuncia fue hecha falsamente con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, o bien, la denuncia fue hecha con el ánimo deliberado de obtener alguna ventaja, se evaluará las medidas a adoptar al efecto, entre las que se deberán considerar la instrucción de proceso disciplinario en contra del denunciante y/o la anotación de demérito para el mismo. Lo anterior, sin perjuicio de informar al denunciado, respecto del resultado de la investigación previa, para los efectos de que ejerza las acciones que estime convenientes ante la justicia ordinaria.

### **TÍTULO III DE LAS SANCIONES**

**Artículo 61.- De las Medidas a adoptar.** En el caso del N° 1 del artículo anterior, si del sumario administrativo se llega a la conclusión que es necesario sobreseer o absolver al acusado, por no haberse acreditado suficientemente el hecho constitutivo de abuso, se evaluará las circunstancias por la autoridad a fin de adoptar las medidas de salvaguardar la salud, integridad y ambiente laboral de los involucrados.

En caso de que el proceso administrativo termine por haber operado alguna causal de extinción de la responsabilidad administrativa, la autoridad evaluará las medidas tendientes a proteger la integridad física y psíquica del o los denunciados.

Finalmente si del procedimiento disciplinario se acredite la participación de algún funcionario en conductas constitutivas de Acoso Sexual se aplicara al o los responsables la sanción de destitución del cargo contemplada en el Artículo 125 Título V de la ley N° 18.834 Estatuto Administrativo.

**2º DÉJESE** sin efecto la Resolución Exenta N° 771 del 21 de diciembre del 2001, del Instituto Nacional de la Juventud

**3º DÉJESE** sin efecto la Resolución Exenta N° 571 del 31 de mayo del Instituto Nacional de la Juventud.

**4º CÚMPLASE** por todos los funcionarios del Instituto Nacional de la Juventud, cualquiera sea su cargo o jerarquía, lo establecido en la presente resolución.

**5º DÉJESE** constancia que la presente resolución no implica egreso de fondos del presupuesto institucional.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

---

**JUAN EDUARDO MOLINA FAÚNDEZ  
DIRECTOR NACIONAL  
INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD**

Distribución:

- DIRECCIONES REGIONALES
- DEPARTAMENTO DE ASESORÍA JURÍDICA (2)
- DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.
- SEÑORITA PATRICIA LABRAÑA.
- OFICINA DE PARTES